

Die möglichen betriebswirtschaftlichen Auswirkungen
einer Arbeitszeitverkürzung
in den wichtigsten holzverarbeitenden Handwerkszweigen
außer Bau- und Ausbauhandwerk

Alfred Karl Jung

Die möglichen betriebswirtschaftlichen Auswirkungen
einer Arbeitszeitverkürzung
in den wichtigsten holzverarbeitenden Handwerkszweigen
außer Bau- und Ausbauhandwerk

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Staatswirtschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München



vorgelegt von

Alfred Karl Jung

1957

(Stand der Erhebungen: 31. Dezember 1956)

Referent: Professor Dr. Dr. h. c. Karl Rößle

Tag der mündlichen Prüfung: 23. Juli 1958

VORWORT

Die vorliegende Abhandlung befaßt sich mit Fragen der Arbeitszeitverkürzung. Da im gegenwärtigen Zeitpunkt vorwiegend die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden bzw. auf 40 Stunden zur Debatte steht, ist dieser Tatbestand als Grundvoraussetzung angenommen. Im allgemeinen zeigten sich bisher die ersten Bestrebungen zur Arbeitszeitverkürzung im Sektor der Industrie; es ist deshalb nötig, bei einer Spezialbetrachtung für das Handwerk den industriellen Erfahrungsbereich mit einzubeziehen. Da denkendes Durchschauen eines Problemkomplexes wie der Arbeitszeitverkürzung nur durch Klärung vieler Details bewältigt werden kann, weil allgemeine Übersichten und zusammenfassende Darlegungen nur bedingte Gültigkeit haben, ergibt sich ein großes Feld zahlreicher kleinerer Erwägungen, die vorwiegend rechnerisch erfaßt werden müssen. Zahlenmäßige Darlegungen jedoch benötigen immer eine Ergänzung durch anderweitige Beiträge - eine Situation, welche durch den Menschen und seine Arbeitszeit, seine Arbeitskräfte sowie die Möglichkeit des Ausgleichs aller Folgen einer Arbeitszeitverkürzung im Mittelpunkt aller Maßnahmen hier ihr besonderes Gepräge findet -, weshalb sich eine umfassende Anlage des Themas als notwendig erwies. Dabei zeigte sich, daß Probleme der Reduzierung der Arbeitszeit anfänglich nur allgemein - geschichtliche Betrachtung, verschiedenartige Blickpunkte der Betrachtung und dergleichen - aufgezeigt und dann in Spezialfragen untersucht werden können; eine mögliche Abschlußbetrachtung wiederum läßt sich auch nur in genereller Schau geben, z.B. durch Andeuten gemeinsamer Maßnahmen innerhalb eines Wirtschaftsbereiches an Stelle einzelbetrieblicher Lösungsversuche. Aus dem gleichen Grunde erwies sich weiterhin als notwendig, die schon breit angelegte betriebswirtschaftliche Sicht noch einmal durch Hereinnahme anderer Gesichtspunkte zu erweitern. Erst auf diese Weise war es möglich, das Thema in erforderlichem Zusammenhang zu sehen und die Gefahr einer isolierten Betrachtung zu vermeiden; denn für das Handwerk, das in hohem Maße dem Qualitäts- und nicht dem Quantitätsfaktor untersteht, ist die Erfahrung, daß niemand auf die Dauer ungestraft in seiner Entwicklung hinter anderen wirtschaftlichen Sektoren zurückbleiben kann, eine besonders schwerwiegende Tatsache.

Da das Schreinerhandwerk innerhalb des holzverarbeitenden Handwerks sowie auch im Bereich des Gesamthandwerks nur geringfügige strukturelle Besonderheiten aufweist, wurden die Probleme vorwiegend im Konkreten

dieses Handwerkszweiges dargelegt.

Gleichzeitig mit vorliegender Abhandlung entstehen auch für das Bauhandwerk und für das metallverarbeitende Handwerk ähnliche Betrachtungen; aber bis auf die vergleichbaren rechnerischen Zusammenstellungen der Ergebnisse haben diese Arbeiten in den jeweiligen Hauptteilen einen anderen Aufbau.

Im großen und ganzen gesehen war das zu erreichende Quellenmaterial sehr spärlich, weil Fragen ähnlicher Art bisher nur wenig zur Lösung drängten. Es erwies sich deshalb als unumgänglich, auf die Beiträge in Zeitschriften zurückzugreifen.

Für die Ermöglichung dieser Arbeit sowie für die Anregungen möchte ich Herrn Professor Dr. Dr. h. c. Karl Rößle danken. Gleichzeitig gebührt für die Unterstützung bei Abfassung dieser Darlegungen Herrn Dr. Laub, (Deutsches Handwerksinstitut München), besonderer Dank.

Lochham bei München, den 1. Februar 1957

Alfred Karl Jung

INHALT

Seite

Erster Teil;

ALLGEMEINE BETRACHTUNGEN ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

A) Die chronologische Entwicklung der Arbeitszeitprobleme	1
I. Die Zeit bis zur Industrialisierung	1
II. Die Epoche der Industrialisierung	3
1. Die Anfänge des Maschinenzeitalters in England	3
2. Die Zeit der Industrialisierung in Deutschland	6
3. Der Beginn der Mechanisierung in anderen Ländern	8
III. Die Zeit des Kampfes um den 8-Stunden-Tag	9
1. Die Anfänge des 8-Stunden-Tages	9
2. Die Einführung des 8-Stunden-Tages	12
3. Der Verlust des 8-Stunden-Tages	14
IV. Die erstmalige Forderung der 40-Stunden-Woche in den Jahren der Weltwirtschaftskrise	16
1. Arbeitszeitverkürzung aus Gründen der Arbeitsstreckung	16
2. Arbeitszeitverkürzung auf Grund sozialer Erwägungen	18
3. Die Erörterung der Problematik der Arbeitszeitverkürzung	19
V. Der gegenwärtige Stand der Arbeitszeitdauer in Deutschland und in einigen anderen Ländern	21
B) Die Untersuchung der Arbeitszeitfrage nach verschiedenen Aspekten	29
I. Allgemeine Gesichtspunkte	29
II. Betrachtungen in sozialer und kultureller Sicht	29
III. Arbeitsphysiologische und psychologische Argumente	35
IV. Volkswirtschaftliche Erwägungen	45
Das Problem der Produktivitätssteigerung und der Relationen ihrer Verteilung	45

Zur Frage der Arbeitskraft und der Wettbewerbslage	52
Erörterungen hinsichtlich des Arbeitsmarktes	56
Die Arbeitszeitverkürzung und Privilegwirkungen	59
Ausführungen zur Frage des Zeitpunktes einer Reduzierung der Arbeitszeit	61
V. Rechtliche Bestimmungen	64

Zweiter Teil:

DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IM HOLZVERARBEITENDEN HANDWERK

A) Darlegungen der augenblicklichen Situation in den untersuchten Zweigen als Grundlage für die Erörterung der speziellen Fragen zur Arbeitszeitverkürzung	69
I. Die Bedeutung und die wirtschaftliche Lage des holzverarbeitenden Handwerks im Überblick	69
II. Die gegenwärtige Situation in den wichtigsten Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks	75
1. Möbeltischler	75
2. Stellmacher sowie Karosserie- und Fahrzeugbauer	79
3. Böttcher und Weinküfer	83
4. Bürsten- und Pinselmacher	85
5. Korb- und Stuhlflechter	88
6. Drechsler	92
B) Die möglichen betriebswirtschaftlichen Auswirkungen in einzelnen Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks	95
I. Die Untersuchung der Beschäftigtenstruktur als Grundlage für die Beurteilung der Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung	95
1. Gründe für die Heranziehung der Beschäftigtenstruktur	95
2. Berechnung der Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Betriebsgrößenklassen	104

	Seite
a) Die Berechnung der Zwischenergebnisse	104
aa) Beschäftigte pro Betrieb	104
ab) Inhaber pro Betrieb	105
ac) Mithelfende Familienangehörige pro Betrieb	107
ad) Lehrlinge pro Betrieb	109
ae) Übrige Arbeitnehmer pro Betrieb	110
b) Die Berechnung der durchschnittlichen Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung	114
3. Die Aussagekraft der Beschäftigtenstruktur und ihre Auswertung	121
a) Vergleiche an Hand einer 4stufigen Übersicht - sowie eine Gesamtschau	121
b) Die Beschäftigtenstruktur und die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der Leistung in den einzelnen Zweigen	126
ba) Möbeltischler	126
bb) Stellmacher sowie Karosserie- und Fahrzeug- bauer	130
bc) Böttcher und Weinküfer	136
bd) Bürsten- und Pinselmacher	137
be) Korb- und Stuhlflechter	138
bf) Drechsler	140
II. Die Untersuchung der Lohnaufwände im Zusammenhang mit den Formen der Arbeitszeitverkürzung	141
1. Die Ermittlung der Lohnaufwände an Hand verschie- dener Erhebungen	141
a) Die Lohnaufwände nach der Kostenstruktur- erhebung	141
b) Die Lohnaufwände nach der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts	143
c) Die Lohnaufwände nach der Handwerkszählung	144
d) Effektive, derzeit gültige Lohnsätze in Bayern	151
da) Möbeltischler	151
db) Stellmacher und Karosseriebauer	151
dc) Bürsten- und Pinselmacher	152
dd) Korb- und Stuhlflechter	152
de) Drechsler	152

	Seite
2. Arbeitshypothesen für die Formen der Arbeitszeitverkürzung zur Berechnung der Lohnkostenveränderungen	152
a) Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und ohne Leistungsausgleich	153
b) Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich aber mit Leistungsausgleich	153
ba) Leistungsausgleich mit Hilfe von Neueinstellungen	154
bb) Leistungsausgleich mit Hilfe von Überstunden	157
c) Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich aber ohne Leistungsausgleich	158
d) Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich und mit Leistungsausgleich	158
da) Leistungsausgleich mit Hilfe von Neueinstellungen	158
db) Leistungsausgleich mit Hilfe von Überstunden	159
dc) Einige Sonderprobleme zur Überstunde	160
3. Die Veränderungen der Lohnkosten im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung	162
III. Sonstige Kostenerhöhungen im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung	176
1. Kostenerhöhungen im Zusammenhang mit den Lohnsteigerungen	176
a) Die Frage der Gemeinkostenzuschläge	176
b) Die Beiträge zur Unfallversicherung und zur gesetzlichen Sozialversicherung	178
2. Anderweitige Kostenerhöhungen	179
IV. Das Problem der Weitergabe der infolge der Arbeitszeitverkürzung gestiegenen Aufwände	181
V. Die Minderung des Betriebsergebnisses infolge gestiegener Personalkosten durch die Arbeitszeitverkürzung	184

	Seite
1. Allgemeine Betrachtungen des Betriebsergebnisses in bezug auf die Betriebsgrößenklassen und die Formen der Arbeitszeitverkürzung	184
2. Der einkommenswirtschaftliche Betriebserfolg, demonstriert am Beispiel der Möbeltischler	188
3. Minderung des Betriebsergebnisses in einzelnen Zweigen des Holzverarbeitenden Handwerks	190
VI. Kompensationsmöglichkeiten für die im Gefolge der Arbeits- zeitverkürzung auftretenden Ausfälle sowie einige Fragen zur Kostensenkung	194
1. Bereiche der Kompensation und Rationalisierung im Hinblick auf die menschliche Arbeit	194
2. Rationalisierungsaufgaben allgemein sowie im Hin- blick auf die Arbeitszeitverkürzung gesehen	197
a) Einsatz von Rationalisierungsmaßnahmen in den Bereichen Produktion, Reparatur und Dienstlei- stungen	197
b) Überlegungen zur Rationalisierung in den betriebs- wirtschaftlichen Funktionsbereichen der Produktion, Beschaffung, des Vertriebs und der Verwaltung	208
3. Der Wandel des Funktionsbildes durch Zunahme der Handelstätigkeit als Kompensationsversuch	213
4. Sonstige mögliche Kostensenkungen im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung	215
VII. Überbetriebliche Aufgaben zur bestmöglichen Verwirk- lichung der Arbeitszeitverkürzung sowie zur Unterstützung der Betriebe in ihren Kompensationsanstrengungen	217
Literatur-Verzeichnis	226
I. Bücher und ähnliches	226
II. Zeitschriften und sonstiges	229
Eidesstattliche Erklärung	233
Lebenslauf	235

Verzeichnis
der Tabellen und Schaubilder

<u>I. Tabellen</u>	Seite
1. Der deutsche Holzverbrauch im Jahre 1951	69
2. Zahl der Betriebe und der Beschäftigten sowie Größe des Umsatzes im holzverarbeitenden Handwerk	71
3. Die speziellen Tischlerbetriebe in v. H. der Zahl aller Tischlerbetriebe	75
4. Betriebe, Beschäftigte, Umsätze der Stellmacher sowie der Karosserie- und Fahrzeugbauer in absoluten Werten und in v. H. des holzverarbeitenden Handwerks	80
5. Beschäftigtenstruktur des Gesamthandwerks	95
6. Beschäftigtenstruktur des holzverarbeitenden Handwerks	96
7. <u>Tabellenreihe:</u>	
Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen	97
a) im Gesamthandwerk	97
b) im holzverarbeitenden Handwerk	97
c) im Möbeltischlerhandwerk	98
d) im Stellmacherhandwerk	98
e) im Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk	99
f) im Handwerk der Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)	99
g) in der Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	100
h) im Handwerk der Böttcher und Weinküfer	100
i) im Handwerk der Bürsten- und Pinselmacher	101
k) im Handwerk der Korb- und Stuhlflechter	101
l) im Drechslerhandwerk	102
8. Durchschnittlich Beschäftigte pro Betrieb	104
9. Zweitinhaber pro Betrieb (im Durchschnitt)	106
10. Mithelfende Familienangehörige pro Betrieb (im Durchschnitt)	107

	Seite
11. Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigten mit und - zum Vergleich - ohne Berücksichtigung der 1-Mann- Betriebe	109
12. Gesellen und Facharbeiter in v. H. der Gesamtbeschäftigten	111
13. Angelernte und ungelernte Arbeiter einschl. Anlernlinge und Gewerbegehilfen in v. H. der Gesamtbeschäftigten	111
14. Technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigten	113
15. <u>Tabellenreihe:</u> Beschäftigtenstruktur sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten	115
a) für das Gesamthandwerk	115
b) für das holzverarbeitende Handwerk	115
c) für die Möbeltischler	116
d) für die Stellmacher	116
e) für die Karosserie- und Fahrzeugbauer	117
f) für die Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)	117
g) für die Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karos- seriebauer	118
h) für die Böttcher und Weinküfer	118
i) für die Bürsten- und Pinselmacher	119
k) für die Korb- und Stuhlflechter	119
l) für die Drechsler	120
16. 1-Mann-Betriebe in v. H. der Gesamtbetriebe und Beschäftigte in 1-Mann-Betrieben in v. H. der Gesamtbeschäftigten	121
17. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der betrieb- lichen Leistungen, unterteilt in 4 Gruppen, an den entspre- chenden Betrieben in v. H. der Gesamtbetriebe und den je- weils diesen Betrieben zukommenden Umsätzen in v. H. des Gesamtumsatzes dargestellt	123
18. Inhaber und mithelfende Familienangehörige in v. H. der Gesamtbeschäftigten	124

	Seite
19. Zahlenmäßiges Verhältnis der Inhaber einschl. der mithelfenden Familienangehörigen zu den übrigen Arbeitnehmern	125
20. Beschäftigtenstruktur der Möbeltischler	126
21. Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten sowie zum Vergleich Zahl der Arbeitnehmer (kopfmäßig) in v. H. der Gesamtbeschäftigten im Möbeltischlerhandwerk	129
22. Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten sowie zum Vergleich Zahl der Arbeitnehmer (kopfmäßig) in v. H. der Gesamtbeschäftigten im Bau- und Möbeltischlerhandwerk	129
23. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Tischler nach den Werten verschiedener Erhebungen errechnet	130
24. Beschäftigtenstruktur der Stellmacher	132
25. Beschäftigtenstruktur der Karosserie- und Fahrzeugbauer	132
26. Beschäftigtenstruktur der Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)	133
27. Beschäftigtenstruktur (theoretisch) der Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	133
28. Beschäftigtenstruktur der Böttcher und Weinküfer	136
29. Beschäftigtenstruktur der Bürsten- und Pinselmacher	137
30. Beschäftigtenstruktur der Korb- und Stuhlflechter	139
31. Beschäftigtenstruktur der Drechsler	140
32. Personalkosten in v. H. der Gesamtproduktion bei den Möbeltischlern	142

	Seite
33. Personalkosten in v. H. der Gesamtproduktion	142
34. Lohnaufwendungen in v. H. der Betriebsleistung bei den Tischlern	143
35. Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes	144

Tabellenreihe:

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit

a) für das Gesamthandwerk	145
b) für das holzverarbeitende Handwerk	145
c) für die Tischler	146
d) für die Stellmacher	146
e) für die Karosserie- und Fahrzeugbauer	147
f) für die Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)	147
g) für die Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	148
h) für die Böttcher und Weinküfer	148
i) für die Bürsten- und Pinselmacher	149
k) für die Korb- und Stuhlflechter	149
l) für die Drechsler	150
36. Die Auswirkungen der 3 Formen einer Arbeitszeitverkürzung auf Umsatz, Stundenlohn und Gesamtlohnsumme	160
37. <u>Tabellenreihe:</u>	
Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) ...; bei den durchschnittlichen Zahlen ... sind relative und absolute Werte angefügt	165
a) Gesamthandwerk	165
b) holzverarbeitendes Handwerk	166
c) Möbeltischler	167
d) Stellmacher	168
e) Karosserie- und Fahrzeugbauer	169
f) Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)	170
g) Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	171

	Seite
37 h) Böttcher und Weinküfer	172
i) Bürsten- und Pinselmacher	173
k) Korb- und Stuhlflechter	174
l) Drechsler	175
38. Betriebsergebnis in v. H. der Gesamtproduktion bei den Möbeltischlern	185
39. Gesamtkosten in v. H. der Betriebsleistung beim Tischlerhandwerk	189
40. Gliederung des Handwerksumsatzes	207
41. Handelsumsatz in v. H. des Gesamtumsatzes sowie das Verhältnis Gesamtumsatz zum Handelsumsatz	213

II. Schaubilder

1. Bedeutung der Gruppen des Handwerks in bezug auf Betriebe, Beschäftigte und Umsatz	72
2. Betriebe, Beschäftigte und Umsatz wichtiger Zweige des holzverarbeitenden Handwerks in v. H. dargestellt	73
3. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Gesamthandwerk - holzverarbeitendes Handwerk - Möbeltischler	127
4. Betriebe und Beschäftigte in einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Ganzheiten sowie Durchschnittsbeschäftigten- zahl pro Betrieb Stellmacher - Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer - Karosserie- und Fahrzeugbauer - Stellmacher sowie Karosseriebauer	131
5. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Stellmacher - Karosserie- und Fahrzeugbauer - Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt) - Durch- schnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	135
6. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Böttcher und Weinküfer	136

	Seite
7. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Bürsten- und Pinselmacher	138
8. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Korb- und Stuhlflechter	139
9. Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung Drechsler	141
10. Kurven der normalen und der durch Arbeitszeitverkürzung (mit Lohnausgleich) erhöhten Lohnkosten	162
11. Minderung des Betriebsergebnisses von 16,1 % bei den Möbel- tischlern	186
12. Minderung des Betriebsergebnisses von 10,2 % in Möbeltisch- ler-Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten	187
13. Minderung der durchschnittlichen Betriebsergebnisse in 4 Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks Möbeltischler - Stellmacher - Karosserie- und Fahrzeugbauer - Drechsler	191/192

Erster Teil

ALLGEMEINE BETRACHTUNGEN ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

A) Die chronologische Entwicklung der Arbeitszeitprobleme

I. Die Zeit bis zur Industrialisierung

Die Arbeitszeit der Menschen ist heute in ihrem Ausmaß sehr verschieden, und zwar kommt man zu den vielfältigsten Ausdehnungen des täglichen Arbeitsausmaßes, wenn Menschen unterschiedlicher Berufe, Altersstufen, Nationen, Rassen usw. in den Kreis der Betrachtung gezogen werden. Eine ähnlich große Vielgestaltigkeit zeigt sich, wenn der Blick früheren Zeitabschnitten zugewendet wird. Trotz dieser Verschiedenartigkeit der Arbeitszeiten innerhalb der Perioden seien nun doch allgemeine Aussagen über die Arbeitszeiten angeführt, die sich in einzelnen Epochen gezeigt haben.

Es besteht oft die Vorstellung, daß eine stetige Reduzierung der Arbeitszeiten entsprechend dem Zeitablauf verfolgt werden kann. Das ist aber eine irrige Meinung, die sich schon deshalb als unhaltbar erweist, da ja nicht ein generelles Motiv zur Arbeitszeitverkürzung über alle Zeiten hinweg festzustellen ist.

Lipmann (1) führt drei Motivgruppen für Veränderungen der Arbeitszeit an; humanitäre, wirtschaftliche und politische; und er hält die Motive, die aus Überlegungen für das Wohlbefinden des Nächsten heraus entstanden sind, für die ältesten. - In der heutigen Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung werden wiederum humanitäre Argumente, besonders von der Arbeitnehmerseite, in den Vordergrund gestellt (2).

Über die Arbeitszeiten im Mittelalter läßt sich recht wenig mit Bestimmtheit feststellen (3). Die Zunftordnungen legten eine Arbeitszeit "vom Licht zum Licht" fest und verboten ausdrücklich die Nachtarbeit (4). So waren im Mittelalter die täglichen Arbeitszeiten im Sommer erheblich lang; vergleicht man sie aber über größere Zeiteinheiten hinweg, so kommen durch die bedeutenden Ansprüche des kirchlichen und korporativen Lebens mit

1) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 5

2) Vgl. IG-Metall: Mehr Freizeit - 40 Stunden sind genug, o.J., S. 3

vgl. Brenner, O.: Die 40-Stunden-Woche verwirklichen, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 104/105 vom 1. Mai 1956

3) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 892 ff.

4) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat", Nr. 10/1955, S. 343

zahlreichen Festen und Feiertagen sowie durch die unvollkommenen und feuergefährlichen Beleuchtungsmethoden annehmbare durchschnittliche Arbeitszeiten in Ansatz (1). Bedenken wir noch die maschinenlose Arbeitsweise, das Arbeitstempo, das allein vom menschlichen Willen bestimmt war, sowie den geringen Umfang der Stücklohnarbeit und das damalige patriarchalische Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so kann man in der Anzahl der täglichen Arbeitsstunden keine Überlastung des arbeitenden Menschen erblicken. Somit ist es verständlich, daß die Handwerker des Mittelalters bzw. die organisierten Arbeiter weniger eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit verlangten, sondern danach strebten, durch den "blauen Montag" (Badetag, Zunfttag) die wöchentliche Arbeitszeit - sie belief sich mitunter bis auf 80 Stunden - zu verringern. Im 15. und 16. Jahrhundert hatte sich der "blaue Montag" fast überall eingebürgert (2). Er wurde Mitte des 18. Jahrhunderts wieder verboten. - Der Kampf um das große Wochenende in irgendeiner Form war also schon immer vorhanden.

König Heinrich VIII. erließ 1496 das erste Arbeitergesetz. Diese Regelung bestimmte, daß alle Handwerker und Ackerbauarbeiter in den Monaten März bis September von 5 Uhr morgens bis 7-8 Uhr abends zu arbeiten hatten. Wenn man aber berücksichtigt, daß für Frühstück eine Stunde, für Mittagessen 1 1/2 und 1/2 Stunde für 4-Uhr-Brot eingerechnet war, so kommt man zu einem Arbeitstag im Sommerhalbjahr von 11-12 Stunden (3). Die Tageseinteilung, die Alfred dem Großen (849-901) zugeschrieben wird, mit "eight hours work, eight hours sleep, eight hours play" hat sich anscheinend nicht verwirklichen lassen. Später taucht die 8-Stunden-Arbeit allerdings immer wieder auf. So sprechen von ihr beispielsweise Kaiser Ferdinand I., Petty und Hufeland. Aber erst Robert Owen tritt tatsächlich für den 8-Stunden-Tag ein. Die Forderung nach noch kürzeren Arbeitszeiten ersieht man z.B. aus dem Ruf nach 6stündiger Arbeitszeit bei Thomas Morus in "Utopia" (1516) sowie bei Campanella (1568-1639), der einen Arbeitstag von vier bis fünf Stunden für genügend ansah (4). Hingegen priesen einzelne Stimmen im 17. und 18. Jahrhundert eine Arbeitszeitverlängerung als wirtschaftlichen Fortschritt (5).

1) Vgl. Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter", Nr.2/1955, S.14

2) Vgl. Höhne, A.: a. a. O., S. 343

3) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 893
vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 5

4) Vgl. Lipmann, O.: a. a. O., S. 5 f

5) Vgl. weitergehende Ausführungen im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 906

II. Die Epoche der Industrialisierung

1. Die Anfänge des Maschinenzeitalters in England

Eine ganz andere Lage bietet sich dar, wenn man die Zeit der Einführung der Maschinen betrachtet. Die Auffassungen der Unternehmer gipfelten in der Formulierung, daß die Arbeiterschaft ein "relativ unerheblicher Appendix der Maschinen" sei, und daß allein die Arbeitszeit die Produktionsmenge bestimme. Man findet deshalb lange Arbeitszeiten für alle Menschen an Maschinen und in der Folge auch eine maßlose Ausdehnung der Arbeitszeit im Handwerk und in der Hausindustrie, die sich nur auf diese Weise überhaupt zum Konkurrenzkampf stellen konnten (1).

Es sind vielerlei Gründe, die zur Verlängerung der Arbeitszeit führten;

- a) Die effektive Nutzungszeit des kostspieligen Maschinenkapitals sollte möglichst mit der natürlich verfließenden Zeit zusammenfallen. Man strebte also nach der kontinuierlichen Betriebszeit, um die konstanten Aufwände besser verteilen zu können. Die Nacharbeit führte man nicht ein, weil man die dazu notwendigen Arbeitskräfte nicht beschaffen konnte und außerdem die Überproduktion fürchtete (2).
- b) Man erstrebte eine rasche Abnutzung des Maschinenparks, weil man der Entwertung durch neue Erfindungen ausweichen wollte (3).
- c) Die Wasserkraft ließ sich nur in wenigen Zeiten nützen; aus diesem Grunde verlangte man dann in den "günstigen" Perioden eine lange Arbeitszeit.
- d) Man hielt die Arbeit in den "automatischen" Spinnereien, Webereien usw. für weniger anstrengend, so daß man ruhigen Gewissens die tägliche Arbeitszeit ausdehnte (4).

Die folgenden Jahre brachten eine immer weitergehende Verschärfung der Arbeitszeitslage durch die Kinder- und Frauenarbeit mit sich. Besonders erschwerend wirkten sich die Kürzung der Ruhe- und Essenspausen und die Verlängerung der Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte aus. Da sich die Industrialisierung nun auch in anderen Ländern auszubreiten begann, griffen die in England aufgekommenen Mißstände gleichfalls auf die anderen Länder über. Diese neuindustrialisierten Länder sahen England

1) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 893 und 907

2) Wo allerdings ein Produktionsprozeß ohne Unterbrechung möglich war, wie in der technischen Chemie z. B., kam es zur Nacharbeit mit dem zweimal 12-Stunden-Tag.

3) Man vergleiche dazu modernere Auffassungen, z. B. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 144 f

4) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 893 f

trotz der Schutzzölle als Konkurrenten an und glaubten, nun Kapital und Arbeitskraft noch mehr ausnutzen zu müssen (1).

Von England, wo sich die Exzesse zuerst eingebürgert hatten, ging nun der erste Anstoß zur Änderung aus. 1802 fiel dem Board of Health auf, daß in der Baumwollindustrie bis zu 18 Stunden gearbeitet wurde. Man hielt in den Berichten fest, daß dies zumindest für Frauen und Kinder unmenschlich sei und ihr Leben und ihre Gesundheit unverantwortlicherweise gefährde. Man stellte vermehrte Sterblichkeit, hohe Krankheitsziffern, große Unfallhäufigkeit und geringe militärische Tauglichkeit fest. Für all das sah man die Übermüdung als Ursache an. Daraus ergab sich die Folgerung, die Arbeitszeit zu verkürzen (2). Deshalb erließ man 1802 "The Moral and Health Act"; es galt nun die 12stündige Arbeitszeit für die Textilindustrie.

Robert Owen kämpfte aus philanthropischen Erwägungen heraus gegen die ausgedehnten Arbeitszeiten in der englischen Industrie und setzte in seiner eigenen Fabrik die tägliche Arbeitszeit auf 11 bzw. 10 1/2 Stunden herab, wobei er bald beobachten konnte, daß bei einer Arbeitszeitverkürzung das kapitalistische Interesse nicht litt; denn seine Arbeiter leisteten in ihrer ausgeruhten, frischen Verfassung fast dasselbe wie vorher bei der ungekürzten Arbeitszeit (3). Aus der Zeit stammt also das Wort, daß die Arbeitszeitverkürzung die Produktion steigere. - Zur weiteren Verbreitung seiner Gedanken gab Owen 1833 einen Katechismus heraus, in dem er sogar für den 8-Stunden-Tag eintrat. Owen traf aber auf Unternehmer, die seine Behauptung von der produktionsfördernden Wirkung der kurzen Arbeitszeit sehr anzweifelten und außerdem nach einer Arbeitszeitverkürzung trachteten, gerade um die Produktion zu mindern; denn ihr Streben war, höhere Preise zu erzielen. Für die Gedanken des 8-Stunden-Tages war die Zeit also noch unempfänglich, galt es doch, erst den 10stündigen Arbeitstag, d. h. die 58-Stunden-Woche für die jugendlichen und weiblichen Fabrikarbeiter, durchzusetzen (4).

1847 wurde "The ten Hours Act" für die Cottonarbeiter verkündet (5). Diese erste große Arbeitszeitverkürzung wurde sogar von seinen Befürwortern als ein "Sprung ins Dunkle" betrachtet. Man fürchtete die Produktionsminderung, obgleich man doch auf die Erfahrungen Owens hätte zurückgreifen können. Wenn auch das Fabrikgesetz von 1847 nur für die Frauen der Textilindustrie

1) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 894

2) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 6

3) Owens Erkenntnis, daß eine mäßige Arbeitszeit die vorteilhafteste sei, war schon von A. Smith angedeutet worden. Vgl. weitere Ausführungen: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 908

4) Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 894

5) Vgl. Haller, Kroebel, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, Seite 17

galt, so ging doch von ihm eine starke indirekte Wirkung auf die Arbeitszeit der Männer aus; es bürgerte sich die 10-Stunden-Norm für alle ein. Der 10-stündige Arbeitstag für die übrigen Industrien galt erst ab 1861 (1). Das Gesetz des Jahres 1874 brachte für Frauen, Jugendliche und Kinder die 56 1/2-Stunden-Woche; für die Männer bürgerte sich wiederum nach und nach die gleiche Arbeitszeit ein (2).

Die Jahre 1840 bis 1870 standen unter der 9-Stunden-Bewegung. Auffallend ist, daß auch von der Zeit schon berichtet wird, daß zwar gemäß den Abmachungen der 9-Stunden-Tag gelten sollte, daß aber häufige Überstunden den 10-Stunden-Tag zur Norm werden ließen.

Da England im damaligen Kampf um die Arbeitszeitverkürzung in Europa immer am weitesten war - ein Zustand, der von Brentano allein der großen Ausdehnung der Gewerkschaften zugeschrieben wird (3) -, seien die wichtigsten Stationen auf seinem Wege festgehalten: zugunsten eines 8-Stunden-Tages sprach man auf dem Kongreß der Gewerkvereine 1871 in London; die bestehende Arbeitszeit bringe dem Leben und der Gesundheit wegen der erheblichen Steigerung der Arbeitsintensität Gefahren. 19 Jahre später stellte der Kongreß in Liverpool den gesetzlichen 8-Stunden-Tag als Ziel auf. 1893-94 wurde der 8-Stunden-Tag in den Regierungsbetrieben des Heeres und der Flotte mit günstigem Erfolg zum ersten Mal praktiziert (4). Zu die-

- 1) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 181
- 2) Später führte Rae Beispiele dafür an, daß das in 10 1/2 Stunden produzierte Quantum oft nur wenig geringer oder gar gleich ausgefallen sei, als das früher in 12 Stunden hergestellte, und zwar sei die Intensität der Arbeit erhöht worden, ohne daß dadurch Gesundheit und Kraft der Arbeiter beeinträchtigt worden seien. - Eine weitere Äußerung Raes ist bemerkenswert; auch dieses Argument tritt wie das vorige in der Auseinandersetzung um die kürzere Arbeitszeit immer wieder auf: "Die erste Wirkung des 10-Stunden-Gesetzes in England war die sofortige und sehr merkbliche Entwicklung eines Eifers für geistige Ausbildung." Er führt dazu aus, daß diese geistige Vervollkommenung zu sehr greifbarem Gewinn für die industrielle Leistungsfähigkeit führe. Vgl. Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 19, S. 85 und 111 ff.
- 3) Vgl. die weiteren Ausführungen in
Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 10
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 894
Hertz, Seidel: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923, S. 34
- 4) Vgl. dazu die einzelnen Berichte in
Rost, F.B.: a. a. O., S. 9
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 900

ser Zeit gab es bei den kontinuierlich arbeitenden Betrieben schon die dreimal 8-Stunden-Schicht.

Für den Bergbau wurde der 8-Stunden-Tag 1908 Gesetz. - In einigen Kohlenrevieren war aber bereits die 7-stündige Arbeitszeit üblich (1).

Überschaut man den bisher skizzierten Zeitraum, so zeigt sich, daß die Probleme einer Arbeitszeitverkürzung erst verhältnismäßig spät in den Blickpunkt traten, aber nicht weil die humanitären Erwägungen erst mit der höher steigenden Kultur erschienen, sondern weil sie erst in der Zeit der Industrialisierung brennend wurden (2) (3).

2. Die Zeit der Industrialisierung in Deutschland

Einen ähnlichen Ablauf der Herausbildung verschiedener Arbeitszeiten kann man - mit zeitlicher Verschiebung zwar - auch in Deutschland finden. In der Mitte des 19. Jahrhunderts lehnen sich die schlesischen Weber gegen die Arbeitsbedingungen auf. Abbes Vater berichtete aus dieser Zeit über Arbeitszeiten von 14 Stunden bei normalem Geschäftsgang und 16 Stunden - ohne Mittagspause - bei guter Beschäftigung. So ist es nicht verwunderlich, daß man in dieser Zeit die Arbeiter mit 40 Jahren bereits als Greise ansprechen konnte. Die Preußischen Regulative der Jahre 1839 und 1853 verboten die Kinderarbeit bis zu 9 bzw. 12 Jahren und beschränkten die Arbeitszeit der Jugendlichen auf 10 Stunden (4).

Die Arbeitszeitverkürzungsparole wurde besonders vom Gutenbergbund der Buchdrucker aufgenommen, der einen 10stündigen Arbeitstag forderte. Der eigentliche Kampf um die Arbeitszeit begann etwa ab 1860. Ein Viertel der 211 Streiks der Jahre 1864 bis 1873 galt ausschließlich den Arbeitszeitveränderungen (5).

Für diese Jahre ist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 12 Stunden anzusetzen, doch sind Ausnahmen mit 15-stündiger Arbeitszeit pro Tag nicht selten (6). Die Arbeitszeitverkürzungen waren nun einerseits zurückzuführen auf das Eingreifen der Gesetzgebung, andererseits auf die Kämpfe der organisierten Arbeitnehmer. Galt 1848 der 11-Stunden-Tag als Ziel, so sprach

1) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 895

2) Vgl. dazu weiter noch

Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 7

Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter", Nr. 2/1955, S. 14

3) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 896

4) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 17

5) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 189 f

6) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 895

man 1870 von 10 Stunden, die man täglich arbeiten wollte. Allmählich rückte die Gewerkschaftsbewegung den Kampf für die Arbeitszeitverkürzung in die erste Linie. "Noch steht der 10-Stunden-Tag im Vordertreffen. Aber schon wird die Forderung des 9-Stunden-Tages erhoben, und von Australien und Nordamerika her übt der Ruf nach dem 8-Stunden-Tag eine faszinierende Wirkung aus." (1) (2)

Das Jahr 1891 brachte durch das sogenannte Arbeiterschutzgesetz eine Änderung der Gewerbeordnung in bezug auf die Arbeitszeiten für Frauen, Jugendliche und Kinder. Für Männer gab es bis 1918 keine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung (3). Der Kampf der Crimmitschauer Textilarbeiter im Jahre

1) Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.190

2) Schon am 22.4.1856 wurde in Australien von den Bauhandwerkern in Melbourne der Ruf nach dem 8-Stunden-Tag erhoben. 1891 arbeiteten 3/4 der Stadt nur mehr 8 Stunden pro Tag.

Vgl. Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S.8
Vgl. dazu die weiteren Ausführungen bei Heuss, Th.: Arbeitszeitregelung, Lohnpolitik und Schlichtungswesen, in "Sozialer Fortschritt" Nr.6/54, S.134
In den Regiebetrieben Nordamerikas bekannte man sich 1840 zum 10-Stunden-Tag und 1868 zum 8-Stunden-Tag. Seit 1867 kennt man den 8-Stunden-Tag in Connecticut und Illinois, seit 1868 in Pennsylvanien, seit 1870 in New York usw. Aber diese dispositiven Rechtssätze fanden nicht allzuviel Beachtung. Da allerdings in einzelnen Staaten die Gerichte es als verfassungswidrig ansahen, die Arbeitszeit durch Gesetz zu beschränken, dürfen wir für Amerika keine allgemeine Ausbreitung des 8-Stunden-Tages annehmen.

Wie wenig Bestand oft die von den Arbeitern errungenen Arbeitszeitverkürzungen hatten, zeigt das Beispiel des Jahres 1886: Von den 192000 Arbeitern, die sich den 8-Stunden-Tag damals erkämpft hatten, konnten schließlich nur 15000 der bestorganisierten Bauarbeiter das Errungene behaupten. 1890 wurde dann die allgemeine Propaganda für den 8-Stunden-Tag beschlossen, obschon noch Arbeitszeiten von 11 Stunden (Textilindustrie der Südstaaten) und 12 Stunden (in den kontinuierlich arbeitenden Betrieben) galten. Man kann vielleicht als normale Arbeitszeit in den Vereinigten Staaten 10 Stunden ansetzen. Diese recht lange Arbeitszeit hat sich deshalb letztlich fixiert, da verhältnismäßig viel Quantitätsarbeit geleistet wurde. Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a.a.O., S.895

Vgl. Rost, F.B.: a.a.O., S.21 und 30

3) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S.17, vgl. weitere Ausführungen dazu bei Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.190. Vgl. die Erhebungen über die Arbeitszeit der Fabrikarbeiterinnen im Jahre 1902 im Handwörterbuch der Staatswissenschaften (Fortsetzung d. Anm. siehe nächste Seite unten)

1903 für die 10-stündige Arbeitszeit ist deshalb erwähnenswert, weil der Streik von 7 000 Webern in eine Aussperrung überging und eine Hauptstelle der deutschen Arbeitgeber-Verbände gegründet wurde; die Gewerkschaften ihrerseits hatten in diesen Jahren deshalb einen gewaltigen Zustrom aufzuweisen (1). Von beiden Seiten wurde das Ringen für und wider die Arbeitszeitverkürzung erbittert aufgenommen. Die Kampfmaßnahmen waren oft von Schmähungen der Gegenseite begleitet.

3. Der Beginn der Mechanisierung in anderen Ländern

In unseren Nachbarländern zeigte sich eine den deutschen Verhältnissen ähnliche Entwicklung. Sie sei kurz skizziert:

Oberelsässische Fabrikbesitzer brachten Owens Ideen in Frankreich zur Ausführung; Burckhardt und Dollfuß verfochten in der Mitte des 19. Jahrhunderts als weitblickende und warmherzige Unternehmer die Sache des kürzeren Arbeitstages (2). Ein Dekret, das 1848 den 10stündigen Arbeitstag für Paris und den 11stündigen für die Provinz deklamierte, wurde nicht allgemein durchgeführt (3). Ähnlich erging es dem Arbeitszeitgesetz für Fabriken und Hüttenwerke mit dem 12stündigen Arbeitstag, da die Aufsicht der Fabrikinspektoren fehlte (4).

In der Schweiz wurde 1850 vergeblich versucht, die Nachtarbeit für Kinder von 21 bis 5 Uhr zu verbieten; aber die notwendigen Fabrikinspektionen ließen sich nicht durchsetzen. Im Kanton Zürich wurde 1837 für die noch nicht konfirmierten Kinder eine Höchstarbeitszeit von 14 Stunden vorgeschrieben; der 13-Stunden-Tag für Kinder, d. h. die 75-Stunden-Woche, wurde 1859 durch das erste zürcherische Fabrikgesetz dekretiert. Die Arbeitszeit der Erwachsenen blieb ohne gesetzliche Schranken. Die erste gesamtschweizerische Fabrikgesetzgebung (5) mit dem 11-Stunden-Tag kam

Forts. d. Anmerkung 3) auf vorher. Seite:

schaften, 1. Band, Jena 1923, S. 896; vgl. auch Arbeitszeit und Tarifverträge:

a) Mischalke, O.: Arbeitszeit im Wandel der Zeiten, in "Neue Zeitung" vom 2. 5. 52,

b) Leipart, Th.: a. a. O., S. 193

1) Vgl. Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S. 14

2) Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O., S. 900

3) Vgl. Leipart, Th.: a. a. O., S. 189

4) Vgl. Rost, F. B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 30

5) Im Kanton Glarus wurde am 10. 8. 1864 der überhaupt erste Maximalarbeitstag von 12 Stunden für Erwachsene eingeführt; am 29. 9. 1874 wurde die Arbeitszeit auf 12 Stunden reduziert. Dieses Gesetz wurde 1877 zum eidgenössischen Bundesgesetz erhoben. Die Arbeitszeit betrug hierbei 11 Std. Am 15. 11. 1869 wurde in Basel-Stadt und am 20. 8. 1873 für Tessin der 12-Stunden-Tag proklamiert. Vgl. Rost, F. B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 30

1876/77. Einer der eifrigsten optimistischen Verfechter war der Fabrikant Brunner von Niederlenz. Damit war die Schweiz das erste Land in Europa, das einen Maximalarbeitstag für alle Industriezweige sowie für Frauen und Männer erließ. Doch war auch damit das Streben nach Arbeitszeitverkürzung noch nicht zum Stillstand gebracht; man forderte den 10-Stunden-Tag, der allerdings erst 1914 im Gesetz Niederschlag fand (1). Festzuhalten ist hierbei ganz besonders, daß sich die Schweiz bemühte, nicht nur formell die Arbeitszeit zu verkürzen, sondern tatsächliche Reduzierungen durchzuführen (2).

Am 8.3.1885 wurde nach dem schweizerischen Vorbild der Normalarbeitstag in Österreich mit 11 Stunden, für den Bergbau mit 10 Stunden eingeführt. Die zahlreichen Ausnahmerebedingungen machten allerdings eine strenge Durchführung ziemlich illusorisch(3).

III. Die Zeit des Kampfes um den 8-Stunden-Tag

Rae sagt im Vorwort seines Buches: "Die kürzere Arbeitszeit hat jedes Volk, das sie einführte, zugleich gesünder, reicher und weiser gemacht; und die Verkürzung auf 8 Stunden scheint, . . . , noch mehr Segen mit sich zu bringen als die früheren" Arbeitszeitverkürzungen (4) .

1. Die Anfänge des 8-Stunden-Tages

Die Arbeitszeitverkürzung wurde vom Berliner Jalousie-Fabrikanten Freese zu Ende des 19. Jahrhunderts besonders in die öffentliche Betrachtung gerückt. Freese verkürzte - nachdem seine Arbeiter früher einmal abgelehnt hatten -

am 14.3.1887	von 10 auf 9 1/2 Stunden
am 3.3.1890	auf 9 Stunden
am 1.1.1892	auf 8 Stunden.

Dabei stellte sich heraus, daß die Leistung pro Arbeitsstunde gewachsen war, und zwar bei Akkord- wie bei Zeitlohnarbeit. Die Produktion je kalendari-scher Zeiteinheit verringerte sich nicht; etwaige tatsächliche Einbußen waren durch anderweitige Ersparnisse, z.B. bei den Dampfmaschinen, bei Heizung und Licht, ausgeglichen worden. Da die Maschinengeschwindigkeit keinerlei Steigerung erfahren hatte, entfiel die Leistungszunahme allein auf die größere Pünktlichkeit und auf die höhere Intensität der Arbeiter (5). - Die letzten Erfahrungen waren in der nachfolgenden Zeit sehr umstritten.

1) Vgl. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S.18 ff.und 56

2) 3) Vgl. Rost, F.B.: a.a.O., S.30 und S.31

4) Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. IV

5) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S.167

Obwohl nun in der Frage der Arbeitszeitverkürzung, vorwiegend bei der Auseinandersetzung um den 8-Stunden-Tag, schon mehrere erfolgreiche Vorstöße und Versuche unternommen worden waren, ging hiervon doch nur eine wenig anreizende Wirkung aus. Ein Grund dafür ist sicher, daß die vielerlei kausalen Beziehungen nur in unvollkommener Weise Aufklärung gefunden hatten, so daß in den einzelnen Fällen in den Betrieben oft mit der Arbeitszeitverkürzung zugleich Änderungen in der Betriebsorganisation, der technischen Ausrüstung, der Entlohnungsmethode, der Pausengestaltung und dergl. vorgenommen wurden. So konnten also in der Tat Zweifel entstehen, auf wessen Konto nun der Erfolg eigentlich entfallen war. Diese Lücke füllte Ernst Abbe aus (1). Er untersuchte exakt die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung. Nach Abbes Berichten hatte sich die erste im Betrieb vorgenommene Arbeitszeitreduzierung von 11 3/4 auf 9 Stunden bewährt. Er wollte deshalb den 8-Stunden-Tag einführen, wenn die Arbeiter dies in geheimer Wahl verlangten und gleichzeitig glaubten, daß sie die gleiche Leistung wie bei 9 Stunden erbringen könnten. Da die Messung der Ergebnisse bei Stücklohnarbeit leicht war, erwies sich rasch, daß die neue Tagesleistung sogar noch etwas größer als die frühere war. Besonders wird von Abbe erwähnt, daß weder bei den älteren noch bei den an Maschinen beschäftigten Arbeitern andere Ergebnisse festzustellen waren. Die Messung bei den Zeitlohnarbeitern brachte ein erstaunliches Ergebnis. Die intensivere Arbeit erschöpfte anfänglich die Beschäftigten. Sie waren bald dieser Hetze durch die Neueinführung leid und kehrten nun zum alten Tempo zurück - allerdings nur ihrem Gefühl nach; denn in der Tat leisteten die Arbeiter doch mehr, nur war es ihnen nicht voll bewußt. Es hatte sich also in kurzer Zeit eine "automatische" Anpassung der Arbeitsintensität bei Einführung einer neuen Arbeitszeit ergeben.

Abbe wollte aber zu allgemeinen typischen Ergebnissen außerhalb seiner Fabrik vordringen und stellte deswegen zwei Problemkreise auf. Im ersten fragte er, was aller industriellen Arbeit im Gegensatz zur handwerklichen und landwirtschaftlichen gemeinsam sei; im zweiten wollte er wissen, welche Bedingungen für den Organismus aller arbeitenden Menschen gelten würden. Das Ergebnis der Untersuchungen und Überlegungen war, daß eine rationelle Arbeitszeitverkürzung keine Gefahr für die Industrie in sich birgt. -

-
- 1) Abbe wurde einmal durch Brentanos Buch "Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zu Arbeitsleistung" (1893), zum andern durch Freeses Vorgehen angeregt. Brentano wiederum veröffentlichte 1875 auf die Äußerungen des preußischen Handelsministers Camphausen hin und auf Grund des Buches von Brassey "Work and Wages" (1872) erste Untersuchungen über den Zusammenhang von Arbeitszeit und Arbeitsleistung. Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 908; Heuss, Th.: Arbeitszeitregelung, Lohnpolitik und Schlichtungswesen, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 134

Diese Erkenntnisse haben für unsere gegenwärtige Fragestellung noch allerhöchste Aktualität.

Auf ähnlich sorgfältige Art und Weise untersuchte Fromont (1) einen Betrieb mit kontinuierlicher Fertigung. An Stelle der effektiven 10stündigen Arbeitszeit wurde eine neue Schicht mit effektiv 7 1/2 Stunden gesetzt (2). Auf Grund der erwarteten Lohnsenkungen fürchtete man Streiks und ähnliches. Fromont aber konnte später feststellen, daß sich sowohl für den Unternehmer als auch für den Arbeiter nur Vorteile ergeben hatten.

Im Resümee zur Frage der Anfänge des 8-Stunden-Tages folgen wir Theodor Heuss, der ausführt, daß über den 8-Stunden-Tag die Entscheidung in Europa dort begonnen habe, wo das industrielle Konkurrenzproblem nicht bestand, nämlich einerseits bei Freese, sich aus dem handwerklichen Betrieb entwickelnd, andererseits in den englischen Werkstätten der Royal Navy durch gesetzliche Einführung - mit Torpedobooten brauche man nicht auf den Markt zu gehen! -. Im konkreten Beispiel der praktischen Erfahrung habe sich so dann die Entwicklung ihren Weg gesucht, indem bewiesen wurde, daß die Arbeitszeitverkürzung keine Produktionssenkung brachte und sich zugleich die Ausfälle wegen Krankheit und Unfällen minderten (3).

Auf seiten der Organisationen ergab sich folgende Lage: 1889 trat der internationale Arbeiterkongreß in Paris (4) dem Beschluß des amerikanischen Gewerkschaftsbundes bei (5), und damit wurde der 8-Stunden-Tag zur "ge-

- 1) Vgl. Fromont: Une expérience industrielle de réduction de la journée de travail, Bruxelles 1906, zitiert im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, 4. Auflage S. 902
- 2) Statt der zweimal 12-Stunden-Schicht sollte die dreimal 8-Stunden-Schicht aufgenommen werden.
- 3) Vgl. Heuss, Th.: Arbeitszeitregelung, Lohnpolitik und Schlichtungswesen, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 134
- 4) Bereits 1880 fragte die Schweiz vergeblich um eine internationale Behandlung der Arbeitsschutzprobleme nach. Erst 1889 wurden in Berlin allgemeine Resolutionen dazu gefaßt. - Auf dem Kongreß zu Paris erfolgte 1900 die Gründung der internationalen Vereinigung für den gewerblichen Arbeitsschutz. In Basel wurde das Internationale Arbeitsamt errichtet.
Vgl. Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von Washington, Dresden 1924, S. 3
- 5) 1888 hatte der amerikanische Gewerkschaftsbund den 1. Mai zum Tag der Kundgebungen für den 8-Stunden-Tag ausgerufen. Es sollte durch die Mai-feiern nicht nur einmal im Jahr der Gedanke der internationalen Solidarität eingeprägt, sondern auch die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung immer wieder betont werden. Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 902; Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S. 14

meinsamen Forderung der gesamten Arbeiterwelt". Seit dieser Zeit gibt es die gewerkschaftliche Forderung nach 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Erholung und 8 Stunden Schlaf und den 1. Mai als Demonstrationsfeiertag (1). Zugleich erhob sich in diesen Jahren verstärkt der Ruf nach internationaler Regelung der Arbeitszeit. - Die gleichen Forderungen standen auch auf dem Programm des internationalen Arbeiterkongresses 1897 in Zürich (2).

2. Einführung des 8-Stunden-Tages

Am 12.11.1918 kündigte der erste Aufruf der Volksbeauftragten die allgemeine Einführung des 8stündigen Arbeitstages zum 1.1.1919 an. Am 15.11.1918 bereits wurde von den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein freivereinbartes Abkommen unterzeichnet, das die regelmäßige Arbeitszeit für alle Betriebe auf das Höchstmaß von 8 Stunden festsetzte. Verdienstschmälerungen durften durch diese Arbeitszeitverkürzung nicht erfolgen. Diese Vereinbarung wurde am 23.11.1919 rechtskräftig; ab 18.3.1919 galt die neue Arbeitszeit auch für die Angestellten (3).

Welche Gründe brachten diesen Umschwung? Ausschlaggebend war wohl die allgemeine Entkräftung als Folge des Krieges. Die Menschen waren durch den Kriegsdienst oder die Arbeit in den Rüstungsbetrieben geschwächt; die Unternehmerschaft war desorganisiert; die politische Macht der Arbeiterklasse aber war gewachsen. Durch die Entlassung bei der Armee entstand ein riesiges Angebot auf dem Arbeitsmarkt; der Rüstungsbedarf war nicht mehr vorhanden, teilweise zeigte der Markt Erscheinungen der Fülle; so griff man zum Mittel der Arbeitszeitverkürzung, um die Scharen der Arbeiter ins Brot zu bringen. Alles in allem waren es Ursachen kurzfristiger Natur, die Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung sollte allerdings für dauernd gelten. Ein Zwiespalt war also unabweislich (4). Arbeitnehmer und Arbeitgeber wollten den Wiederaufbau gemeinsam vollziehen. Aber den damaligen Machtverhältnissen entsprechend mußte den Gewerkschaften viel zugestanden werden (5). Hernach stellte man fest, daß die Unternehmer 1918 "mehr aus Angst als aus wirtschaftlicher Einsicht" den 8-Stunden-Tag eingeführt hatten (6).

1) Vgl. Schayer, K.: a. a. O., S. 14

2) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 190

3) Vgl. Schayer, K.: a. a. O., S. 15

4) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band 1, Jena 1923, S. 912

5) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 193

6) Vgl. Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeit-
übereinkommen von Washington, Dresden 1924, S. 34

Die Nachkriegszeit der anderen Länder zeigte ein entsprechendes Bild. Unter der Herrschaft der Bolschewiken wurde in Rußland 1917 der 8-Stunden-Tag gesetzlich festgelegt. In Österreich, Norwegen, Dänemark, in der Tschechoslowakei, in Polen, Jugoslawien und Luxemburg wurde der 8-Stunden-Tag im gleichen Jahr Wirklichkeit wie in Deutschland; 1919 folgten die Schweiz (1), Frankreich, Spanien, Portugal und 1920 Belgien. In England finden wir keine gesetzliche Einführung, doch war dort die kürzere Arbeitszeit schon vielfach üblich. - 1919 tagte in Genf zum erstenmal das Internationale Arbeitsamt.

Die deutschen Unternehmer riefen, als das Novemberabkommen unterzeichnet war, nach internationaler Regelung der Arbeitszeit, da die deutsche Wirtschaft sonst den 8-Stunden-Tag nicht tragen könne (2). In Washington fand vom 30.10. bis 29.11.1919 eine internationale Arbeitsschutzkonferenz (3) statt, auf der ein Entwurf über die Einführung des 8-Stunden-Tages, d.h. der 48-Stunden-Woche, für alle gewerblichen Betriebe angenommen wurde. Da in vielen Staaten ähnliche Regelungen bereits in Kraft getreten waren, kam diesem Abkommen keine große Bedeutung zu (4). Es wurde nur von wenigen Ländern - meist solchen ohne besondere Bedeutung - ratifiziert (5).

1) Vgl. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 20 (nähere Ausführungen zur Lage in der Schweiz)

2) Vgl. Leipart, Th.: a. a. O., S. 194

3) Im Versailler Vertrag war den Amerikanern auferlegt worden, eine erste internationale Arbeitskonferenz einzuberufen. Vgl. weitere Ausführungen: Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von Washington, Dresden 1924, S. 4.

Internationales Arbeitsamt: Arbeitszeit u. Arbeitslosigkeit, Genf 1933, S. 113
Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 346.

Die deutsche Arbeitnehmerseite (Leipart, Umbreit) brachte später zur Diskussion, daß die Arbeitszeitverkürzung dem Arbeiter gestatte, eine höhere Arbeitsintensität zu erbringen. Der Arbeiter "leiste in 8 Stunden mindestens ebensoviel wie früher in 10". Allerdings müsse der Arbeiter von dieser Möglichkeit auch bewußt Gebrauch machen und die Verpflichtung anerkennen, "den Zeitverlust durch vermehrten Arbeitswillen zu überwinden, um die deutsche Wirtschaft nicht zu schädigen und die Erfüllung des Dawes-Abkommens zu ermöglichen". Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 12. - Anders jedoch Jouheaux, französischer Gewerkschaftsführer, 1924: "Wir können auf keinen Fall den Grundsatz zulassen, daß der Arbeiter in 8 Stunden soviel leisten muß wie in 10". Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 6; vgl. dazu weitere Ausführungen: Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931.

4) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 912

5) Vgl. Bellmann, G.: a. a. O., S. 6

3. Der Verlust des 8-Stunden-Tages

Die Unternehmer wollten an Stelle der großen Starrheit der Notmaßnahme des 8-Stunden-Tages gesetzliche Abweichungsmöglichkeiten für die Arbeitszeiten erwirken. Sie strebten Produktionssteigerung für die deutsche Wirtschaft an und hielten eine solche durch Hebung der Leistungsintensität mangels Rationalisierungskapitals nicht für möglich; sie riefen deshalb nach Verlängerung der täglichen Arbeitszeit (1). Da effektive Produktionssteigerungen nur selten so das Schicksal einer Nation bestimmten wie eben in dieser Nachkriegszeit, war die Subjektivität der Schätzungen ebenso wie die vieler Urteile erhöht und oft übertrieben (2).

Lipmann (3) suchte nach Gründen, weshalb der nach der Revolution eingeführte 8-Stunden-Tag nicht die erwarteten Ergebnisse zeitigte. Er stellte folgendes fest:

Mit der Arbeitszeitverkürzung wurde gleichzeitig das Zeitlohnsystem an Stelle des Stücklohnsystems eingeführt.

Abgenutzte Maschinen standen in Gebrauch.

Statt der geteilten 10stündigen Arbeitszeit war nun eine fast pausenlose Arbeitszeit von 8 Stunden vorgeschrieben.

Der Krieg hatte unterernährte und kriegsverletzte Arbeitskräfte hinterlassen.

Die politischen Unruhen lenkten die Arbeiter ab.

Die wirtschaftliche Lage war wenig ermutigend, da der 8-Stunden-Tag als bloße Arbeitsstreckung proklamiert worden war.

Der fachliche Nachwuchs hatte im Krieg keine Förderung gefunden, und nun fehlten Facharbeiter und Meister.

Die Arbeiter konnten sich erst "allmählich auf das neue, ihnen durch den geringeren Ermüdungszustand ermöglichte raschere Arbeitstempo einstellen", weil einer Arbeitszeitverkürzung die Steigerung der Arbeitsintensität nicht unmittelbar folgt. (4)

Andere Länder hatten betriebsorganisatorische Verbesserungen vorgenommen, und diese Ausgleichsmöglichkeit war in Deutschland wegen Kapitalmangels nicht vorhanden gewesen.

1) Vgl. Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S. 15. Vgl. dazu noch: Lipmann, O.: a. a. O., S. 15; Leipart, Th.: a. a. O., S. 194; Hertz, Seidel: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923, S. 34 f

2) Vgl. deshalb mit Vorbehalt: Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von Washington, Dresden 1924, S. 32
Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 46
Arbeitszeit, gewachsen oder genormt?, in "Der Arbeitgeber" 1954, S. 337

3) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 13; 34 ff; 41 u. 49
(Forts. d. Anmerk. siehe nächste Seite unten)

So darf also wohl die Tatsache der Arbeitszeitverkürzung nicht als die einzige Ursache des Mißlingens des 8-Stunden-Tages angesehen werden. - Aber um die Frage der Arbeitszeit kreisten die Probleme immer wieder. Internationale Finanzsachverständige stellten fest, daß jede Maßnahme versucht werden müsse, die deutsche Produktion zu vermehren; dazu schlugen sie unter anderen Maßnahmen auch eine Verlängerung der Arbeitszeit vor; denn Deutschland hatte von 1918 bis 1923 den 8-Stunden-Tag sehr streng durchgeführt. Da aber die Gewerkschaften den 8-Stunden-Tag zum Dogma erhoben hatten, war die Lage sehr zwiespältig. Die Arbeitnehmer selbst waren zwar in den Betrieben zu Überstunden bereit, ihre Organisationen aber hatten dies verboten (1).

Einen ersten Vorstoß (2) gegen den 8-Stunden-Tag unternahm am 9.10.1923 der Zechenverband, der die Vorkriegsarbeitszeit (3) wieder einführte. Die Schwerindustrie versuchte, durch Mithilfe der Besatzungsmacht zur Arbeitszeitverlängerung zu gelangen (4). So kam es, daß am 21.12.1923 eine Regierungsverordnung zur Regelung der Arbeitszeit zwar den 8-Stunden-Tag nicht aufhob, aber doch weitgehende Abweichmöglichkeiten im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen zuließ. Von seiten der Gewerkschaften wurde nicht zugegeben, daß es zwingende wirtschaftliche Gründe waren, die eine neue Arbeitszeit erforderten (5). Eine Folgeerscheinung dieser Haltung war, daß allein im Jahre 1924 1 500 Kämpfe gegen die Arbeitszeitverlängerung stattfanden (6).

Forts.: 4) Vgl. die ähnliche Meinung bei Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeits-tag, Weimar 1897, S.82. Lipmann zitiert sogar an anderer Stelle, daß die volle Wirkung einer Arbeitszeitverkürzung sich erst in der nächstfolgenden Generation zeigen könne. Vgl. Lipmann, O.: a.a.O., S.41.

Vgl. dazu eine Meinung von heute: Die erste Freude über die 40-Stunden-Woche bringt eine Leistungssteigerung, die später wieder absinkt. Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S.31

- 1) Vgl. Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von Washington, Dresden 1924, S.7 und 27
- 2) Vgl. dazu allerdings den Vorschlag von Stinnes vom 14.8.1922 bei Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S.15
- 3) Diese Arbeitszeit betrug 8 1/2 Std. unter Tag, 10 bis 12 Std. über Tag
- 4) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.197
- 5) Vgl. Bellmann, G.: a.a.O., S.8. Von gewerkschaftlicher Seite wurde viel Material als Beweis für die produktionsfördernde Wirkung der Arbeitszeitverkürzung erbracht. Vgl. z.B. Hertz, Seidel: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923, S.79 und 162
- 6) Schayer, K.: a.a.O., S.15

Auch im größeren internationalen Rahmen gesehen, war die Beurteilung der Lage Deutschlands uneinheitlich. Einerseits sollte Deutschland zur Ratifikation des Washingtoner Abkommens gezwungen werden, andererseits betrieb man die Politik der Erfüllung der Reparationsleistungen, die unter Zuhilfenahme einer Arbeitszeitverlängerung sogar forciert werden sollte; aber gerade letzteres wurde aus Konkurrenzgründen auch wiederum nicht von allen Ländern begrüßt (1).

IV. Die erstmalige Forderung der 40-Stunden-Woche in den Jahren der Weltwirtschaftskrise

1. Arbeitszeitverkürzung aus Gründen der Arbeitsstreckung

Eine ganz andere Lage ergab sich wenige Jahre später, als in den Krisenjahren die Arbeitslosenzahl sehr hoch war. Von der Gewerkschaftsseite her erhob sich der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung, um die Arbeitslosen in Arbeit zu bringen. Gleichzeitig wurde die ehemals geforderte "Mehrarbeit" des einzelnen als Ausgleich der Folgen der Arbeitszeitverkürzung, die Intensivierung also (2), fallen gelassen, da sie mit ein Hindernis für die Weiterbeschäftigung von vielen anderen Arbeitern geworden wäre. Es kam am 14.4.1927 ein Gesetz zustande, das die Arbeitnehmerseite aber deshalb nicht zufriedenstellte, weil es die Arbeitgeber nur verpflichtete, für die stundenmäßig geleistete Mehrarbeit einen Lohnzuschlag zu zahlen, den Spielraum der Arbeitszeitüberschreitung selbst jedoch nicht einengte (3). 1929 wurde ein endgültiger Entwurf einer Arbeitszeitregelung fertiggestellt, die Zahl der Arbeitslosen aber konnte nicht wesentlich gesenkt werden: 1929 waren 3,17 Millionen, im Frühjahr 1931 fast 5 Millionen (4) und Ende 1931 4,4 Millionen Arbeitslose in Deutschland (5). So ist es nicht verwunderlich, wenn die Arbeiter nicht mehr nach dem Ausmaß der täglichen Arbeitszeit fragten, wenn sie vielmehr froh waren, überhaupt eine Arbeitsgelegenheit zu haben. Angesichts der fortschreitenden Rationalisierung und

1) Vgl. Bellmann, G.: Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von Washington, Dresden 1924, S.9

2) Vgl. hierzu weiterführende Darlegungen: Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 2 ff.
Internationales Arbeitsamt: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933, Seite 88

3) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.201

4) Nach Berechnungen von Woytinsky; vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.24

5) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S.347

Arbeitslosigkeit wurde die allgemeine Arbeitszeitverkürzung gefordert, da die Arbeitsstreckung als Mittel zur Krisenüberwindung freiwillig nur sehr wenig von den Unternehmern eingesetzt worden war. Im Oktober 1930 erhob der Bundesausschuß des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes den Ruf nach der 40-Stunden-Woche; "Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit verlangt vor allem eine Verkürzung der Arbeitszeit, die entsprechend der gesteigerten Produktivität der Wirtschaft und der Leistung des einzelnen eine gerechte Verteilung der Arbeitsgelegenheit sichert." Die 40-Stunden-Woche sollte bleiben, bis der Arbeitsmarkt entlastet wäre.

Die Arbeitslosenzahl aber stieg weiterhin, und so wurde am 10.3.1931 nicht bloß die vorübergehende - wie von der Gutachterkommission gefordert -, sondern wegen des erfolgten Strukturwandels die dauernde Arbeitszeitverkürzung gefordert (1). Im September 1931 kam auf dem Gewerkschaftskongreß in Frankfurt/Main die 40-Stunden-Woche in den Mittelpunkt des Aktionsprogrammes. Inzwischen setzte der internationale Gewerkschaftskongreß im Juli 1930 in Stockholm die 44-Stunden-Woche auf das Programm, und im April 1931 schloß sich der Ausschuß des internationalen Gewerkschaftsbundes in Madrid der deutschen Forderung nach der 40-Stunden-Woche an (2). - Man hatte also nun damit begonnen, die Bewegung der 40-Stunden-Woche in einem größeren Rahmen zu sehen, und zwar jeweils in regionaler (3) und sozialer Hinsicht.

1) Vgl. Leipart, Th.: a. a. O., S. 207

Vgl. Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 41

2) Vgl. dazu über die Durchführbarkeit internationaler Regelungen die Meinung von Leipart, Th.: a. a. O., S. 167 f

3) Der intern. Widerhall der 40-Stunden-Woche zeigt sich in folgendem:

1935 wurde von der intern. Arbeiterorganisation eine Konvention über die 40-Stunden-Woche abgeschlossen. Man vergleiche dazu die Arbeitszeitverkürzungen in

Danzig	1931,	Tschechoslowakei, Polen	1930
--------	-------	-------------------------	------

USA "The Economy Act"	30.6.1932
-----------------------	-----------

Frankreich, Léon Blum,	1936	40-Stunden-Woche
------------------------	------	------------------

Neuseeland	1936	40-Stunden-Woche
------------	------	------------------

USA	1938	40-Stunden-Woche	vgl. weiter:
-----	------	------------------	--------------

Internat. Arbeitsamt: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933, S. 22 u. 76

u. S. 87 ff. Coester, F.: Die 40-Stunden-Woche und unsere wirtschaftlichen Möglichkeiten, in "Arbeit und Sozialpolitik" Nr. 2/1954, S. 40

Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S. 17

2. Arbeitszeitverkürzung auf Grund sozialer Erwägungen

Die wirtschaftspolitische Aufgabe, die Arbeitszeitverkürzung als Notmaßnahme zur Verringerung der Arbeitslosigkeit einzuführen, wurde in der Folgezeit zur sozialen Leistung gestempelt. Das neue Ziel war, eine Arbeitszeitverkürzung nicht bloß aus der Not, sondern auch aus der Fülle möglich zu machen (1). Die Aktion der Gewerkschaft für die 40-Stunden-Woche sollte sich einfügen in die große geschichtliche Linie des Kampfes der Arbeiterbewegung um Erleichterung der Arbeitsbedingungen (2).

In Wirklichkeit sahen die Dinge jedoch etwas anders aus. Am 30.9.1931 (Ausführungsbestimmungen zur Notverordnung vom 5.6.31) ließ sich die Regierung eine gesetzliche Ermächtigung zur Einführung der 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich für einige Gewerbezweige geben; zu einem Erlaß kam es allerdings nicht (3). Ein gewisser Erfolg ist aber darin zu sehen, daß nun in einigen Industrien, bei denen eine Arbeitszeitverkürzung Erfolg zu versprechen schien, Reduzierungen der Arbeitszeit vorgenommen wurden. Größere Regelungen scheiterten jedoch meist an Lohnfragen.

Im Dezember 1931 erfolgte eine generelle Kürzung der Gehälter und Löhne um etwa 10 %. Von einer Verkürzung der Arbeitszeit nahm man deshalb Abstand, weil man der Arbeiterschaft nicht noch weitere Opfer zumuten wollte (4). Aber in diesen Jahren wurden von allen Seiten her die Probleme der Arbeitszeitverkürzung beleuchtet, wenn auch die tatsächlich durchgeführten Verringerungen der täglichen Arbeitszeit selbst immer noch unter dem Zeichen standen, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

1) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 56

2) Vgl. die weiteren Ausführungen: Internationales Arb. Amt: a. a. O., S. 18f u. 114

3) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 347

4) Vgl. z. B. die Möglichkeit, die Löhne bis um 1/8 zu kürzen, wenn dadurch die Arbeiterzahl um mehr als 25 % vermehrt werden konnte. - Daß sich aber doch meist alle Kreise der Wirtschaft dieser Fragen annahmen, sei am Beispiel der Howaldt Werft AG Hamburg/Kiel aufgezeigt: Im Februar 1931 begann man mit der 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich. Die Stadt Kiel übernahm die Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosenversicherung, so daß sich das tägliche Entgelt der Arbeitnehmer nur noch um 91 Pfg. verminderte. Vgl. Intern. Arbeitsamt: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933, S. 81 ff. und S. 101.

Vorwiegend beruhten die Arbeitszeitverkürzungen dieser Jahre auf staatlichem Eingriff. Ein Grund dafür ist, daß die Gewerkschaften in Depressionszeiten immer sehr schwach sind und somit ihre Forderungen schwer durchsetzen können; zum anderen kann aber auch dem einzelnen Unternehmer eine zusätzliche Belastung in solchen Zeiten meist nicht aufgebürdet werden.

3. Die Erörterungen der Problematik der Arbeitszeitverkürzung

Wenngleich in der heutigen Fragestellung die Arbeitszeitverkürzung nicht unter dem Aspekt der Arbeitsstreckung gesehen wird, so sei es doch gestattet, den Ausführungen jener Zeit etwas Raum zu gewähren.

In den Jahren der Weltwirtschaftskrise sprach man verstärkt von einer technologischen Arbeitslosigkeit, der man durch ständige Arbeitszeitverkürzung entgegenzutreten müsse, da der technische Fortschritt nicht zu einer Zerstörung der Beschäftigungsmöglichkeiten führen dürfe (1). Trotzdem überraschte Henry Ford 1926 die Welt, als er in Detroit die 5-Tage-Woche mit der 40-stündigen Arbeitszeit einführte - eine Maßnahme, die schlagartig eine Viertelmillion Arbeiter betraf. Da sich hierbei zufriedenstellende Ergebnisse zeigten, folgten andere Unternehmer bald nach. Man bedachte also damals schon, daß das augenblickliche Streben nach Arbeitszeitverkürzung ein dauerndes werden könnte. - Im Vordergrund aller Bemühungen stand jedoch immer noch das Problem der Arbeitsplatzbeschaffung für die Millionenheere der Arbeitslosen (2) durch bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit, da eine Ausweitung der Produktion als unmöglich angesehen wurde. Aber auch hier prallten die gegensätzlichen Meinungen hart aufeinander.

Die Befürworter der Arbeitsstreckung schlugen vor, die Stundenzahl pro Schicht zu vermindern, eine Urlaubsgewährung mit ausgleichender Neueinstellung vorzunehmen, nach dem Krümpersystem zu arbeiten usw. (3) (4). Ähnliche Arbeitsstreckungsmöglichkeiten schlug auch Leipart vor; allerdings sagte er dazu, daß die bewegliche Gestaltung der Arbeitszeit nicht dem Unternehmerwillen überlassen bleiben dürfe, es müsse die gesetzliche Regelung angestrebt werden (5). Die fälligen Gegenargumente zu all diesen Arbeitsstreckungen blieben natürlich nicht aus; man wies auf die gegenwärtigen Betriebsräume und Betriebsanlagen, fehlende Kapazitätsausnutzung, Unmöglichkeit des Ar-
beiteraustausches, Kostensteigerungen und dergl. hin.

1) Vgl. dazu die weiteren Darlegungen: Intern. Arbeitsamt: a. a. O., S. 22 und S. 51; S. 111 und S. 210

Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 30 und 44

2) 1931 wurden 30 Mill. Arbeitslose geschätzt, davon 5 1/2 in Deutschland, 11 1/2 in USA, 3 in England. In den meisten Industriestaaten waren über 1/4 der Arbeitnehmer ohne Stellung. Vgl. Intern. Arbeitsamt: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933, S. 12

3) Vgl. Internationales Arbeitsamt: a. a. O., S. 73 und 82

4) Vgl. dazu die Erfahrungsberichte: Bosch (1931)

Harburger Ölwerke, Hamburg (1930)

Krümpersystem, Ca-Cany-System

Internationales Arbeitsamt: a. a. O., S. 82; 88; 95 und 102

5) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 181 f

Aus diesem Grund ging Leipart den wichtigsten Fragen der Wirtschaftlichkeit und Realisierbarkeit der Arbeitszeitverkürzung nach. Zusammenfassend stellte er fest, daß in großen Bereichen der Wirtschaft Betriebszeitverkürzung und Arbeitszeitverkürzung kostenmäßig konträr laufen. Er charakterisierte die damalige deutsche Lage mit einem Überfluß an Arbeitskräften und unausgenützten Produktionsmitteln, so daß eine Betriebszeitverlängerung mit gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung nur Vorteile bringen könnte. Leipart sieht die 40-Stunden-Woche als die günstigste Normalarbeitszeit an, bei der das Streben nach Überstunden einerseits (1), der Druck, möglichst viele Maschinen zur Arbeitseinsparung einzusetzen andererseits, noch nicht sehr zur Wirkung kämen.

Genau zur gegenteiligen Ansicht über eine Arbeitszeitverkürzung als Arbeitsstreckungsmaßnahme kam Boller. Er ging bei seinen Überlegungen davon aus, daß man oft - analog der Lohnfondstheorie - fälschlicherweise an ein festbegrenztes und von vornherein bestimmtes Quantum von Arbeit glaubt und deshalb schätzt, daß die 40-Stunden-Woche Arbeitsgelegenheit für 730 000 Menschen (2) bringt. Es habe sich zwar im Laufe der Zeit die Arbeitszeit von 15 bis 18 Stunden auf 8 Stunden vermindert und die Zahl der Arbeitsplätze vermehrt, "jedoch nicht als Folge der Kürzung der Arbeitszeit, sondern als Folge der Vergrößerung des Produktionsvolumens". Durch "Verteilung" könne man also keine Arbeitsplätze schaffen, dies gelinge nur durch Erweiterung der Produktion. Innerhalb des Betriebes würden zudem Kosten erhöhungen beispielsweise dadurch auftreten, daß bei kürzerer Arbeitszeit die Intensität nicht im erhofften Maße wachse und die Minderleistungen zu Anfang und am Ende der täglichen Arbeit weiterhin vorhanden wären. Die "Arbeitskosten" würden sich also erhöhen; dies dränge zur Rationalisierung, so daß eine weitere Arbeitslosigkeit letztlich die Folge wäre. Würde man aber versuchen, vom Unternehmergewinn die anfallenden Mehrkosten abzuziehen, so ergäbe sich auch hier infolge verminderter Investitionen erneute Arbeitslosigkeit. Boller sagt zusammenfassend: "Die Arbeitszeitverkürzung kann nur in geringem Maße und vorübergehend dazu beitragen, den freigesetzten Arbeitern wieder Existenzmöglichkeit und Lebenswillen zu geben." Eine Arbeitszeitverkürzung zur Minderung der Arbeitslosigkeit könne nie verbessern, sondern nur den Mißstand verewigen (3).

- 1) Für gute Konjunkturzeiten "reserviert" Leipart 4 Überstunden. Bei Vollbeschäftigung hält er eine Verminderung des Sozialprodukts durch die Arbeitszeitverkürzung für unvermeidlich; - er fügt aber hinzu, daß dieser Fall in absehbarer Zeit wohl nicht eintreten werde. Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 140 ff. und 183.
- 2) Nach Leipart werden sogar 800 000 bis 850 000 Arbeitsplätze frei. Vgl. Leipart, Th.: a. a. O., S. 155 und 204
- 3) Vgl. Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 9; 76 und 95 ff.

V. Der gegenwärtige Stand der Arbeitszeitdauer in Deutschland und in einigen anderen Ländern

In einer Zwischenbilanz erklärte der deutsche Gewerkschaftsbund, daß sich gegenwärtig bereits mehr als 4 Millionen Menschen einer Normalarbeitszeit mit weniger als 48 Stunden erfreuten. Die 45-Stunden-Woche gilt für den ganzen Bergbau und für

2 200 000	Arbeiter in der Metallindustrie
142 000	Arbeiter im Druck- und Papiergewerbe
80 000	in der privaten Versicherung
(50 000	in den privaten Banken haben die 46-Stunden-Woche)
10 000	Arbeitnehmer in der Tabakindustrie
8 000	Arbeitnehmer in Ersatzkassen.

Die 44-Stunden-Woche ist für 7 000 Arbeiter in der Mühlenindustrie eingeführt; die 42 1/2-Stunden-Woche ist bereits für 20 000 Menschen in der Zigarettenindustrie Tatsache (1).

Nach der Statistik zeigt sich allerdings auch noch in einer Reihe von Gewerbebezügen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Für alle Gewerbegruppen, einschließlich Bergbau, gelten deshalb zur Zeit folgende durchschnittliche Arbeitszeiten:

Für alle männlichen Facharbeiter	48,6 Stunden
für alle männlichen angelernten Arbeiter	48,9 Stunden
für alle männlichen Arbeiter	48,6 Stunden
für alle Arbeiter	47,7 Stunden (2)

Da internationale Arbeitszeitvergleiche aus vielerlei Gründen sehr schwer durchführbar sind und weiter die bisherigen Untersuchungen nicht allzu viel Aussagekraft besitzen, sei an Stelle tabellarischer Zusammenfassungen jeweils ein kurzer Blick auf die Gesamtlage einiger Länder getan.

Schweiz:

In der Schweiz hat man seit 1919 die 48-Stunden-Woche. Obwohl im allgemeinen die Arbeitszeitverhältnisse und die realen dazugehörigen Gegebenheiten den deutschen sehr ähnlich sind, ergibt sich bei den Eidgenossen durch das Verhalten der Gewerkschaften eine andere Situation. Die Gewerkschaft

- 1) Vgl. Zwischenbilanz einer Aktion, in "Welt der Arbeit" Nr. 32 vom 10.8.56
Vgl. Brenner, O.: Das Aktionsprogramm, in "Welt der Arbeit" Nr. 41 vom 12.10.56, vgl. weiterhin: Lohnentwicklung in der Hochkonjunktur, in "Der Volkswirt" Nr. 43/1953, S. 21
- 2) Vgl. Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes vom Februar 1956, Reihe 10, S. 11-15

betont nämlich, daß sie wegen der Exportinteressen und der Konkurrenzfähigkeit vorsichtig sei und auch immer bedenke, daß die Löhne in ihrem Lande schon sehr hoch stünden. Sie würde sich infolgedessen mehr der sozialen Nebenleistungen als der Arbeitszeitverkürzung annehmen. Im ganzen wird von einem friedlichen, stabilen, patriarchalischen Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesprochen (1). Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Angestellten liegen niedriger als in Deutschland. In der chemischen und tabakverarbeitenden Industrie ist schon die 42 bis 44-Stunden-Woche anzutreffen (2). Im Einzelhandel hat man auch sehr lange Arbeitszeiten; die Obergrenze liegt bei 58 Stunden. Es gibt zwar keine amtliche Statistik, doch sagen die Schweizer Fabrikinspektoren, daß die 5-Tage-Woche in mehreren Kantonen etwa zu 1/3 bis 1/4 vorgedrungen sei. Mit einer weiteren Ausbreitung der 5-Tage-Woche werde nicht gerechnet, da die Schweizer einen Arbeitstag über 8 Stunden, wie er bei der üblichen Arbeitsverlagerung ohne Arbeitszeitverkürzung entsteht, nicht gerne sehen (3). Die Schweiz beschloß im Herbst 1954, über die 44-Stunden-Woche eine Volksabstimmung zu halten. Da außer der Gewerkschaft auch andere Kreise zur Arbeitszeitverkürzung nicht unbedingt positiv eingestellt sind, wird sich diese unpopuläre Maßnahme (4) trotz vieler optimistischer Stimmen (5) und Versuche (6) nicht ohne weiteres durchsetzen lassen, noch dazu, wenn man weiß, daß einer fabrikgesetzlichen Regelung Handel, Verkehr und Gewerbe sowie Verwaltung folgen müßten. Die großen Optimisten denken allerdings schon wieder weiter: "Auch bei der 44-Stunden-Woche wird es nicht bleiben. Aber sie bildet eine Station, die für unsere Zeit angemessen erscheint. Sie scheint dazu berufen, den Lebensspielraum unserer Generation in glücklicher Weise zu erweitern." (7)

Österreich:

Unser Nachbarland Österreich hat ebenfalls den 8-Stunden-Tag, und auch dort wurde als Ziel die 40-Stunden-Woche verkündet. Es ist aber hier keine ver-

- 1) Vgl. Kontinentale Perspektiven der 40-Stunden-Woche, in "Europa", Juni 1954, S. 21
- 2) Vgl. Um die 45-Stunden-Woche in der Schweiz, in "Südd. Zeitung" Nr. 236 vom 2. 10. 56
- 3) Vgl. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 31 f
- 4) Vgl. über das Müßiggängerargument usw. bei Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl. Kfl." Nr. 1/1956
- 5) Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 14 f und S. 39 f
- 6) Vgl. die Erfahrungsberichte der Migros-Betriebe, Munz, H.: a. a. O., S. 71
- 7) Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 21

tragliche Lösung, sondern sofort die gesetzliche Regelung angestrebt (1).

Tschechoslowakei:

Durch Gesetz ist die Arbeitszeit von 48 auf 46 Stunden herabgesetzt worden (2).

Holland:

In Holland herrscht seit dem Gesetz von 1919 die 6-Tage-Woche mit einer Arbeitszeit von 48 Stunden. - 1922 war die 45-Stunden-Woche üblich. - Überstunden sind nach vorheriger Genehmigung allerdings nicht ausgeschlossen. Änderungen der Arbeitszeit sollen in absehbarer Zeit nicht zu erwarten sein (3). In Banken und Versicherungen taucht vereinzelt die 5-Tage-Woche mit 40 Stunden auf (4). Die holländischen Bergleute arbeiten 46 Std. in der Woche (5).

Belgien:

In Belgien ist durch das Gesetz von 1921 die Normalarbeitszeit auf 48 Stunden festgesetzt. Für die Angestellten in Banken, Versicherungen usw. liegt die Arbeitszeit zwischen 39,5 und 42,5 Stunden. Für die Arbeiter umfaßt die Arbeitswoche in der Metallindustrie 43 Stunden, bei den Zechen 45,5. Die 5-Tage-Woche ist in einzelnen Großwerken anzutreffen. Ab April 1954 wurde für die Angestellten der Petroleumindustrie die 40-Stunden-Woche eingeführt. Ab Juli 1955 begannen die Versicherungen mit der 5-Tage-Woche, allerdings bei Arbeitszeitverlagerung. Am 29.10.55 kam es zu der Einigung, die 45-Stunden-Woche restlos zu verwirklichen (6). Beachtenswert ist, daß eine zeitliche und eine fachliche Abstufung vorgesehen ist. Im Abstand von 4 Wochen wurde die Arbeitszeit zuerst in der Nichteisenindustrie, dann im Kohlenbergbau und schließlich in der Stahl- und Eisenindustrie verkürzt (7). In Wirtschaftskreisen schiebt man die allgemeine Verteuerung der Verkürzung der Arbeitszeit auf 45 Stunden zu. Diese Meinung ist aber umstritten.

- 1) Vgl. Die Arbeitszeit in anderen Ländern, im "Industriekurier" Nr.196 vom 17.12.55
- 2) Vgl. Die gesetzliche Arbeitszeit in der Tschechoslowakei in "Südd. Zeitung" Nr. 230 vom 25.9.56
- 3) Vgl. Kontinentale Perspektiven der 40-Stunden-Woche, in "Europa" Juni 1954 S. 21
- 4) Vgl. Die Arbeitszeit in anderen Ländern, im "Industriekurier" Nr.196 vom 17.12.55
- 5) Vgl. Holländische Kohlenzechen im Sog der Konjunktur, in "Der Volkswirt" Nr.41 vom 3.11.56
- 6) Vgl. Die Arbeitszeit in and. Ländern, im "Ind. Kurier" Nr.196 v. 17.12.55
- 7) Vgl. Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 5.11.55

Italien:

Italien hat zwar die 48-Stunden-Woche, doch arbeiten viele Industrien 40 Stunden. Eine Arbeitszeitverkürzung wird überhaupt nur unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsstreckung in Betracht gezogen. Die allgemeine 40-Stunden-Woche wird von den Arbeitern nicht begrüßt, weil ein Lohnausgleich grundsätzlich nicht vorgesehen ist und die Gewerkschaft keinen Kampf um die Arbeitszeitverkürzung führt. Überstunden sind nicht die Regel; außerdem sind die Gesetze in dieser Beziehung sehr streng, da jährlich etwa 200 000 neue Arbeitskräfte untergebracht werden müssen. Für die überhaupt möglichen 2 Überstunden pro Tag gilt ein 20 bis 30 %iger Zuschlag. Man ist der Meinung, daß die 5-Tage-Woche deshalb eine Illusion sei, weil die italienische Wirtschaftslage einer derartigen Arbeitszeitverkürzung entgegenstehe (1). Andere Berichte vertreten den Standpunkt, daß Fiat und auch Olivetti mit der 44-Stunden-Woche doch den entscheidenden Schritt hin zur 40-Stunden-Woche vorgenommen haben. Fiat gewährte außerdem einen Lohnausgleich, was bei den 60 000 Arbeitern einen Aufwand von 3 Milliarden Lire verursachte. Mit amerikanischer Hilfe automatisierte Fiat weitestgehend, so daß es sogar im Jahre 1955 zur zusätzlichen Einstellung von 3000 Arbeitern kam.

Frankreich:

In Frankreich wurde von Léon Blum am 21.6.1936 als erstem Land die 40-Stunden-Normalarbeitswoche eingeführt. Das Gesetz ermöglichte jedoch die Ableistung vieler Überstunden, und davon wurde reichlich Gebrauch gemacht. Man nimmt heute allgemein eine effektive durchschnittliche Arbeitszeit von 45 Stunden an. - Nach einer Verordnung vom 25.2.46 sind bis zu 20 Überstunden pro Woche erlaubt, wobei der Zuschlag von der 40. bis zur 48. Stunde 25 % und ab der 48. Stunde 50 % beträgt. Beim Einzelhandel werden beispielsweise 40 Stunden bezahlt, wobei aber eine Anwesenheit bis zu 46 Stunden verlangt werden kann. - Für das Saarland galt immer die deutsche Arbeitszeitordnung von 1938 (2).

England:

England hat grundsätzlich die freie Vereinbarung ohne Hinzuziehung des Gesetzgebers. Jede Arbeitszeit wird bei einer Normalarbeitszeit von 44 bis 45 Stunden frei ausgehandelt. Im Bergbau und in der Investitionsgüterindustrie ist die 5-Tage-Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von 7 1/2 Stunden üb-

1) Vgl. Kontinentale Perspektiven der 40-Stunden-Woche, in "Europa" Juni 1954, S. 21

2) Vgl. Die Arbeitszeit in anderen Ländern, in "Industriekurier", Nr. 196 vom 17.12.55

lich. Für die Geschäfts- und Warenhäuser gilt die 5 1/2-Tage-Woche. Sie ist aber wegen der langen Anmarschwege nicht ideal. Außer beim Handel und bei der öffentlichen Verwaltung hat sich die 5-Tage-Woche durchzusetzen begonnen. Man rechnet für die englischen Büros mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden für die City und 40,3 Stunden in den Vororten und der Provinz. Bei der allgemeinen 5-Tage-Woche wird von einer durchschnittlichen Überstundenzahl von 8 Stunden pro Woche berichtet (1). Die 40-Stunden-Woche ist zwar als Ziel aufgestellt (2), doch gelten die Kämpfe der Arbeiter in letzter Zeit weniger den Arbeitszeitverkürzungen als den ersten Auswirkungen der Automatisierung und den Lohnforderungen (3).

Spanien:

Nach dem Gesetz gilt die 6-Tage-Woche mit 48 Stunden. Überstunden sind Ausnahmen und müssen genehmigt werden. Nur in der Landwirtschaft und im Haushalt wird der 8-Stunden-Tag nicht strikt eingehalten. Arbeitszeitverkürzungen wurden in den vergangenen Jahren wegen Rohstoff- und Energiemangel durchgeführt. Die Arbeiter erhielten dabei den vollen Lohn. Um dies möglich zu machen, wurden die Unternehmer subventioniert. Die zahlreichen religiösen Feiertage lassen Wünsche nach der 5-Tage-Woche nicht akut werden (4).

Dänemark:

In Dänemark wurden 1950 Untersuchungen über die Arbeitszeit durchgeführt; man kam zu dem Ergebnis, daß eine Reduzierung von 9 auf 8 Stunden zu keinem Dauerproduktionsausfall führen werde. Allein für die Übergangszeit ergab sich ein 1 %iger Rückgang des Sozialprodukts. Für die nun erwartete 3-stündige Verkürzung der Arbeitswoche erwartet man eine besonders günstige Wirkung auf den Arbeiter sowie auf die Organisation der Arbeitsprozesse, die Vornahme technischer Verbesserungen und die Verminderung der Materialverluste (5).

- 1) Vgl. Kontinentale Perspektiven der 40-Stunden-Woche, in "Europa", Juni 1954, S. 26; die Überstundenvergütung geschieht auf drei Arten: durch Stundenbezahlung, Prämiensystem oder Freizeitgewährung. Vgl. Die Arbeitszeitfrage in englischen Büros, in "Rationalisierung" Nr. 9/1952, S. 245 f
- 2) Vgl. Bericht in "Neue Zürcher Zeitung" Nr. 178 vom 30. 6. 56. 40-Stunden-Woche in England gefordert, in "Südd. Zeitung" Nr. 216 vom 8. 9. 56
- 3) Vgl. Frage der Arbeitszeit in Großbritannien, in "Die Tat" (Zürich) v. 17. 1. 55
- 4) Vgl. Kontinentale Perspektiven der 40-Stunden-Woche, in "Europa" Juni 1954, S. 21
- 5) Vgl. Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 79 ff.

Finnland:

Am 1.1.1947 wurde die 48stündige Arbeitswoche um eine Stunde reduziert. Das neue Gesetz ist sehr vielgestaltig. Es erlaubt 2 Überstunden pro Tag, wobei für die erste Stunde 50 %, für die zweite 100 % Zuschlag gewährt werden muß. Die Gewerkschaft tritt als Initiator für die Arbeitszeitverkürzung auf und strebt die 5-Tage-Woche mit 40 Stunden an (1). - Es zeigt sich die eigenartige Erscheinung, daß Handwerker für Ausbesserungsarbeiten und dergl. erst nach Beendigung des Normalarbeitstages, also ab 16 bzw. 17 Uhr, für Arbeiten im Haus zu bekommen waren.

Schweden:

Im Bergbau und in der Bekleidungsindustrie gibt es einige Betriebe mit der 40-Stunden-Woche. Da die Frauen am Samstag nicht zur Arbeit erschienen, wurde letztere zu dieser Regelung sozusagen gezwungen. Es wird nun die schrittweise Arbeitszeitverkürzung für die Allgemeinheit angestrebt. - Die Lösung der Arbeitszeitverkürzung wird überhaupt von allen nordischen Ländern als ein gemeinsames Problem gesehen (2). - In der gewerblichen Industrie wird vom Gewerkschaftler Norman die durchgehende Schichtarbeit zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit und zur Vollaussnutzung des Maschinenparks gefordert. Auf diese Weise soll es zu einer viermal 6-Stundenschicht kommen, was für den einzelnen Arbeiter eine 42stündige Arbeitswoche mit Lohnausgleich gibt, allerdings ohne jegliche Sonntagsruhe! Eine ähnliche Regelung wird auch in Kreisen Industrieller erörtert, um die Gefahr der Arbeitslosigkeit zu bannen. Die Masse der Arbeiter ist allerdings gegen eine solche Lösung (3). Ab 1.5.56 wurde die Arbeitszeit durch die Proklamation der 45-Stunden-Woche gesetzlich geregelt. Das Gesetz soll ab 1.1.58 in Kraft treten. Es ermöglicht weitgehendes freies Disponieren bis 1960 (4).

Norwegen:

Im Frühjahr 1954 gingen in Norwegen zwei der größten Konfektionsfabriken zur 40-Stunden-Woche über. Amerikanische Fachleute hatten die Arbeiter und Arbeiterinnen geschult und versucht, sie zu bewußter Mitarbeit zu führen (5). Nach 14 Monaten wurde als Ergebnis eine 20-40 %ige Erhöhung der

1) Vgl. Berichte in "Die Tat" (Zürich) vom 17.1.55; Gadolin, A. v.: Arbeitszeitverkürzung und 40-Stunden-Woche in Finnland, in Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 243 ff.

2) Vgl. die Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 8 u. 9/1954, S. 206

3) Vgl. die Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 3/1954, S. 66

4) Vgl. die Berichte in "Der Arbeitgeber" vom 20.5.56, S. 352
vgl. dazu weiter noch Gadolin, A. v.: Die Arbeitszeitverkürzung in Schweden unter besonderer Berücksichtigung der 40-Stunden-Woche, in Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 258 ff.
(Fortsetzung d. Anm. siehe nächste Seite unten)

Arbeitsproduktivität und der Produktionsleistung pro Stunde sowie eine verbesserte Qualität festgestellt. Der Verdienst der Arbeiter war um 10 bis 20 % gestiegen. Die Besserung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurde besonders erwähnt (1).

Vereinigte Staaten:

In Amerika gilt noch das Gesetz von 1938, das innerhalb dreier Jahre die Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden senkte. Überstunden waren mit einem Zuschlag von 50 % und ab der 48. Stunde sowie an Sonn- und Feiertagen mit 100 % möglich. Ursprünglich galt das Gesetz nur für die Großbetriebe. Die Gewerkschaften sorgten aber dafür, daß sich auch die übrigen Betriebe an die 40-Stunden-Woche hielten. - Die Bauarbeiter New Yorks hatten sich schon 1929 die 40-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich erkämpft. - Man spricht davon, daß diese 5-Tage-Woche in der Depression geboren worden sei; die Industrie wäre damals schwach gewesen, und ihr sei von einer gewerkschaftsfreundlichen Regierung diese Arbeitszeitverkürzung aufgezwungen worden; letztlich habe sie aber eine Blütezeit der Wirtschaft gebracht (2).

Am 29. Mai 1950 wurde zwischen den "Big Three" (Ford, General Motors und Chrysler) ein Tarifvertrag abgeschlossen, der für den größten Teil der amerikanischen Industrie typisch ist. Die Arbeitszeit beträgt generell 8 Stunden an 5 Tagen; Überstunden sind bei 150 % Zuschlag möglich. Diese 5-Tage-Woche hat sich seit dieser Zeit allgemein durchgesetzt; auch die Schulen haben samstags frei. Der Samstag stellt für die Amerikaner den Haupteinkaufstag dar, auch viele amtliche Büros halten an diesem Tag offen (3).

Von den Wirtschaftsingenieuren wird heute wegen der weiteren Vervollkommen der Maschinen bereits die 25-Stunden-Woche erörtert. Ein Beispiel der Maschinenwirkung sei in den Büros deshalb bereits gegeben, da die arbeitssparenden Maschinen heute schon eine durchschnittliche Arbeitszeit von 35 Std.

Forts: Vorsichtige Arbeitszeitverkürzung in Schweden, in "Industriekurier"
Nr. 149 vom 30. 9. 56

5) Vgl. die Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1955

1) Vgl. Brandl, K.: Kampf um die 40-Stunden-Woche in "Der Gewerkschafter" Nr. 8 u. 9/1954, S. 6

vgl. IG-Metall: Mehr Freizeit - 40 Stunden sind genug, o. J., S. 24 (bringt die Steigerungssätze)

2) Vgl. 40-Stunden-Woche in Amerika, in "Welt der Arbeit" Nr. 1 vom 7. 1. 55
vgl. US-Informationsdienst: Wissenswertes über USA, München 1953, S. 53 f

vgl. Berichte in "Die Tat" (Zürich) vom 27. 12. 54

3) Vgl. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 33

erzwungen hätten. Ab 1954 forderten Arbeiter und Angestellte der Regierungsdruckereien zum erstenmal die 37 1/2-Stunden-Woche (1). Bauarbeiter, Buchdrucker, Bekleidungsgewerbe haben bereits die 4-Tage-Woche bei 35 Stunden. Bei der 4-Tage-Woche mit 32 Stunden steht schon nicht mehr das "Ob" zur Debatte. - Die Initiative geht diesmal von den Unternehmern aus. (2) - Neuerdings erheben sich die Stimmen nach der 30-Stunden-Woche; denn allein mit ihr und dem garantierten Jahreslohn - der also das Risiko der Arbeitslosigkeit auf den Unternehmer abwälzen soll - entkomme man den Gefahren der Automatisierung. Die Wirkungen der Automatisierung sowie die der Atomenergiewirtschaft würden zur Zeit schlag- und schockartig der Bevölkerung zum Bewußtsein kommen; denn bisher sei aus Gründen der Geheimhaltung die Öffentlichkeit über die Fortschritte auf diesem Gebiet nicht unterrichtet worden (3). Trotz allem herrscht in den Vereinigten Staaten ein gewisser Arbeitsfriede (4).

Da Amerikas Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung groß sind, seien einige derselben aufgezählt:

Die 40-Stunden-Woche bringt, von Übergangserscheinungen abgesehen, keinen Nachteil für die Produktion.

Die 40-Stunden-Woche führt zu einer beschleunigten Verbesserung der Technik und der Arbeitsmethoden.

Die 40-Stunden-Woche ist ein Mittel zur Verbesserung der Volksgesundheit. Sie steigert die menschliche Arbeitskraft.

Die Arbeitszeitverkürzung bessert die Beziehungen in der Gesellschaft und zwischen den Einzelmenschen. Sie hebt die geistige und seelische Aufnahmebereitschaft.

Die Arbeitszeitverkürzung verringert die Chance des Ostens. (5)

1) Vgl. 40-Stunden-Woche in Amerika, in "Welt der Arbeit" Nr. 1 vom 7.1.55

2) Vgl. Gross, H.: Mehr Lohn oder mehr Freizeit?, im "Handelsblatt" Nr. 81 vom 16.7.1954

3) Vgl. Hornix, Geertmann: Automatisierung und Atomenergie, wo und wann?, in "Zeitschrift für Betriebswirtschaft" 1955, S. 554

4) Vgl. die Berichte in "Die Tat" (Zürich) vom 27.12.54

5) Vgl. 40-Stunden-Woche in Amerika, in "Welt der Arbeit", Nr. 1 vom 7.1.55

B) Die Untersuchung der Arbeitszeitfrage nach verschiedenen Aspekten

I. Allgemeine Gesichtspunkte

Die Argumente für und wider die Verkürzung der Arbeitszeit sind, wie die Geschichte zeigt, sehr vielfältig. Über größere Zeitabschnitte hinweg gesehen, schienen sie sich allerdings auf einige Schwerpunkte hin zu verdichten, und es ergab sich dann jeweils aus der augenblicklichen Situation, welche Gruppe der Begründungen nun für diesen Zeitpunkt in den Vordergrund gehoben war. - So ist etwa festzuhalten, daß die Kämpfe um die Arbeitszeitverkürzung mit humanen Argumenten begonnen worden waren und daß die Gegner mit betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten antworteten. Einen Höhepunkt der Auseinandersetzungen darf man nach dem ersten Weltkrieg annehmen. Die Beweggründe, die bisher nur am Rande vermerkt worden waren, rückten zur Zeit der Weltwirtschaftskrise in den Mittelpunkt: man wollte die tägliche Arbeitszeit reduzieren, um Arbeits Gelegenheit zu schaffen. Zu diesem Argument gesellten sich noch die sozialen Momente. Wider die Arbeitszeitverkürzung wurde in diesen Jahren mit Kostenerwägungen vorgegangen. Betrachtet man den dritten Hauptabschnitt in dieser Auseinandersetzung, die heutige Zeit, so findet man auf einer Seite die Motivgruppen "Freizeit, Gesunderhaltung, Schutz vor Automatisierungsfolgen" in den Vordergrund gestellt, während auf der anderen vorwiegend die Kostenfrage aufgeworfen wird.

Es ist also zu ersehen, daß zu allen Zeiten etwa die gleichen Gründe und Gegengründe für eine Arbeitszeitverkürzung vorgetragen, verteidigt und angegriffen worden sind; was die Verschiedenheit ausmacht, ist allein einerseits die Verlagerung der Schwerpunkte, andererseits die wechselnde Haltung der jeweiligen Partner - wobei zu betonen ist, daß es "Fortschrittmänner" auf beiden Seiten gegeben hat. - Wenn bisher eine zeitliche Entwicklung dieser Fragen verfolgt wurde, so soll jetzt zur Klärung des Problems auf die Weise beigetragen werden, daß einzelne Argumente nebeneinander, aber nach verschiedenen Aspekten betrachtet werden. Allerdings lassen sich dabei einige Überschneidungen nicht vermeiden.

II. Betrachtungen in sozialer und kultureller Sicht

Die Epoche der Industrialisierung strebte danach, alle Lebenszeit der Massen in Arbeitszeit zu verwandeln (nach Marx) (1). Man vergleiche nun dazu als

- 1) Man beachte auch den Satz, der Richelieu zugeschrieben wird: Die Arbeiter sind den Maultieren zu vergleichen, welchen die Arbeit weniger schadet als die Ruhe. Vgl. die weiteren Ausführungen noch bei Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S.18

Gegensatz den Aufruf zum Weltfeiertag der Arbeit 1952: "Wir fordern von den herrschenden Gewalten und den gesetzgebenden Körperschaften zur Abwehr sozialer und wirtschaftlicher Katastrophen Verkürzung der Arbeitszeit durch Einführung der 40-Stunden-Woche; Hebung des allgemeinen Lebensstandards muß das Gebot der Stunde sein!" (1)

Dieser Ruf nach Vermenschlichung des Daseins gilt vorwiegend für eine bestimmte Gruppe von Arbeitenden. "Für Menschen, die jahraus, jahrein eine Teilarbeit verrichten, deren Sinn sich nur dem erschließt, der das Ganze überschaut, ist es dagegen ausgeschlossen, daß die Arbeit zum einzigen, zum wahren Inhalt des Lebens werden kann." (2) Leipart hat also bei diesen Betrachtungen den Arbeiter der Industrie im Auge, dessen Lage heute noch genau so beurteilt wird (3). Ja, man sagt, daß der Mensch in der heutigen Arbeitswelt zu einem Teiglied der ihn umgebenden Maschine werde, daß infolge der fehlenden Arbeitsverbundenheit die Arbeit entseelt und entmenslicht würde (4). Es käme deshalb zu den Zeiterscheinungen der Angst, Hetze, Zeitnot, Gefühlsarmut und des Erlebnishungers (5). Vielleicht ist die Summe aller Überlegungen, die das Schaffen des Fabrikarbeiters werten, in den Worten zusammengeballt wiederzufinden: "Verkür-

- 1) Aus den vielen Stimmen, die sich aus humanitären Erwägungen heraus zum Befürworter einer Arbeitszeitverkürzung machen, seien einige ausgewählt:
- a) Greulich formulierte die Arbeitszeitverkürzung als den Schrei nach dem Menschentum. Sprecher sagt, der Ertrag einer neuen Produktivitätssteigerung solle zu wesentlichen Teilen der Vermenschlichung des Daseins dienen. Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 34; 42 und S. 50 (Duttweiler!)
- b) Schayer bringt vor, daß der zur Ausführung einer eingegrenzten Arbeitsfunktion verdamnte Arbeitnehmer mehr arbeitsfreier Zeit bedürfe, um menschlich leben und menschlich bleiben zu können. Die Arbeitszeitverkürzung sei ein lange verdientes Recht. Vgl. Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 1/1955, S. 23.
- c) Die Krönung der Rationalisierung sei dann erreicht, wenn wir mehr Zeit für den Menschen in uns haben. Vgl. die Berichte in "Die Zeit" vom 24. 4. 54.
- 2) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 116
- 3) Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 9 f (Gonzenbach) und S. 11 (Jaeckle)
- 4) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 349
- 5) Vgl. Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 1/1955, S. 17 vgl. weiter Evang. Akademie d. Hamburger Landeskirche: Besinnung um die 40-Stunden-Woche, in "Der Arbeitgeber" vom 5. 3. 55, S. 151

zung der Arbeitszeit ist ein natürliches Äquivalent der Mechanisierung und Intensivierung der Arbeit durch das industrielle Zeitalter. " (1)

Wenn festgestellt wird, daß bei der Mehrzahl der Berufe im technisch-industriellen Prozeß die Arbeit als notwendiges Übel angesehen wird und daß das eigentliche Leben erst mit der Freizeit beginnt (2), dann ist es notwendig, daß wir dieser Meinung etwas hinzufügen. Der Zwiespalt des Menschen, hier die Arbeit und dort die Muße zu sehen, hat heute doch fast alle menschlichen Arbeitsbereiche durchdrungen. Dazu kommt noch, was Schelsky betont, daß nämlich der Mensch auch in seiner Freizeit keinen völlig privaten Lebensraum mehr innehat (3). Es gibt nun aber sehr wohl Menschen, für die der Satz zutreffend ist, daß in der Arbeit der wahre Inhalt des Lebens liegt. Wir können annehmen, daß wir diese Art von Arbeit beim Gelehrten, Künstler, beim schöpferischen Ingenieur oder Konstrukteur, beim Unternehmer und auch zum Teil beim Handwerker finden, also bei all den Berufstätigen, "aus deren Arbeit in sich geschlossene, ein Ganzes bildende Leistungen hervorgehen" (4). Solch einen Beruf zu haben, wird als großes Glück angesehen, und viele nehmen an, daß für diese Menschen eine Arbeitszeitverkürzung grundsätzlich nicht aktuell ist, da hier die Arbeit als Erwerbsquelle gegenüber dem Eigenwert der Arbeit zurücktritt. - Ausgeklammert wird vom Arbeitszeitverkürzungsproblem auch oft die Arbeit, bei der ethische Momente im Vordergrund stehen (5). - Für alle Arbeit gilt aber doch wohl, daß die Entwicklung einer harmonischen Persönlichkeit versagt bleiben muß, wenn das Berufsschicksal als das Wesentliche der Existenz gesehen wird und sich die Interessen des Menschen allein im Beruf erschöpfen; denn die Pflege außerberuflicher Werte erfordert neben Muße und Spannkraft auch ein gewisses Maß an Zeit. Damit kann erst die Bildung der Persönlichkeit erfolgen. Man darf annehmen, daß die Muße als Äquivalent zum kindlichen Spiel gilt, das doch auch Selbstzweck ist, aber trotz allem im großen Rahmen der Entwicklung und Reifung steht. Leipart spricht von der Muße als einer geheimnisvollen Quelle schöpferischen Lebens (6). Sollte

1) Hirsch, J.: Die Wirtschaftskrise, Berlin 1931, S. 55, zitiert in Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 42

2) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl. -Kfl." Nr. 1/1956, S. 2

3) Vgl. Schelsky; Beruf und Freizeit im Wandel der modernen Gesellschaft, in "Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung" vom 15. 6. 56

4) Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 118

5) Schöpke sprach davon, daß einzelne Gruppen die Arbeitszeitverkürzung ablehnen, weil man die Arbeit nicht als zu vermeidende Lebenslast einstufen dürfe. Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl. -Kfl." Nr. 1/1956, S. 1; vgl. dazu weiter die heutige Tendenz, die Arbeit an der Sache dem Dienst an der Person vorzuziehen. Vgl. weiterführende Darlegungen in "Streiflicht" der Südd. Zeitung, (Forts. d. Anm. siehe nächste Seite unten)

also nicht doch für alle Menschen die Arbeitszeitverkürzung ein brennendes Problem sein? Es ist wohl so, daß man zwar über den Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung debattieren sollte, nicht aber über die generelle Notwendigkeit.

Die Arbeitszeitverkürzung ist nur eines der Mittel, das Arbeitsleid abzuschwächen. Es ist aber nun nicht so, daß heute ausschließlich mit ihrer Hilfe dieser sozialen Aufgabe entsprochen werden soll; vielmehr wird dauernd auf vielfältigste Art versucht, die Arbeitsplage zu mindern. Doch steht in der Gegenwart die Arbeitszeitverkürzung deshalb im Vordergrund, weil gerade ein Hauptargument, nämlich die Umkehr der Belastungsart des Arbeiters, nach Arbeitszeitreduzierungen verlangt. Man spricht allgemein davon, daß zwar die Muskeln beim heutigen Arbeitsvorgang nicht mehr so beansprucht würden wie ehemals, dafür jedoch in erhöhtem Maße die Nerven in Mitleidenschaft gezogen seien. Für die Nerven sei aber eine längere Erholzeit notwendig. Man brauche deshalb den kürzeren Arbeitstag und das längere Wochenende.

Mit dem Ruf nach vermehrter Freizeit erheben sich sofort die Stimmen, was wohl mit dieser Freizeit alles geschehen werde. Einige betonen, daß eine vermehrte Freizeit ein gewaltiges Ansteigen der "Vergnügungsindustrie" herbeiführen werde, andere wollen die gewonnenen Stunden der Mitarbeit in ihren Organisationen zukommen lassen, weil sich erst bei solcher Betätigung die Talente entfalten und die Charaktere festigen könnten. Ob wir die Meinungen der Philosophen, Soziologen, Psychologen usw. hören, von allen wird das Freizeitproblem optimistisch oder pessimistisch leidenschaftlich in seinem Für und Wider erörtert. Im allgemeinen gilt, daß die Menschen, die vernünftigen Gebrauch von ihrer Freizeit machen, wegen der ruhigen Art, mit der sie dies vollziehen, oft übersehen werden, während die lärmenden und rasenden, die Flucht vor sich selber nur in einer weiteren Hetzjagd finden, in weit größerem Maße wahrzunehmen sind. Der zusätzliche arbeitsfreie Tag kann für viele Menschen anfänglich eine gewisse Leere bringen, Aber nicht das Zuviel an Freizeit ist es, das für die unbefriedigenden Formen und gelegentlichen Exzesse der Freizeitverbringung verantwortlich zu machen ist, vielmehr muß dies doch der Überbeanspruchung, der Monotonie und dem Arbeitszwang des Werktages zugeschrieben werden. Im übrigen hat sich nach

Forts. : Nr. 276 vom 17. u. 18. 11. 56; ferner Berichte in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 43 f.

6) Vgl. Leipart, Th. : a. a. O., S. 118

Berichten anderer Länder gezeigt, daß die Auswüchse aller Art, die sich unmittelbar im Gefolge vermehrter Freizeit ergeben, nach und nach wieder verschwanden (1).

Die Vertreter der "geplanten" Freizeitgestaltung betonen, daß die Verwendung der Freizeit nicht eine Frage des "Nachher" sein und die Gewerkschaft keine "unsinnige" Freizeit anstreben dürfe (2). Eine andere Meinung zu dieser Frage ist, daß man erst einmal abwarten müsse, bis man dem arbeitenden Menschen die freie Zeit verschafft habe (3), dann erst solle man schauen, wie sich der Arbeiter zu seinen vermehrten Mußestunden stellt und ob er nicht selbst sein "arbeitspolares" Hobby findet. - Man kann wohl der These zustimmen, daß die Freiheit immer auch die Freiheit abzurufen in sich schließen muß (4). Gibt

1) Vgl. dazu weiterführende Abhandlungen:

Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftl. Monatshefte" Nr. 1/1955, S. 23

Arnold, W.: Einfluß der 5-Tage-Woche auf die Lebensgewohnheiten der Arbeiter, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 43. Die 40-Stunden-Woche in christlicher Sicht, in "Der Arbeitgeber" Nr. 18 1954, S. 681. Die junge Generation in unserer sozialen Ordnung, Beilage im Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände 1955, S. 16. Über die Frauenarbeit und das freie Wochenende vgl.: Berichte in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 53 (Wenz, Elfriede); Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 9 (Gasser, Elsa)

2) Vgl. Wittich, K.: Die sinnvolle Gestaltung der Freizeit, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 3/1955, S. 193. Schayer betont mehrmals, daß die Gewerkschaft keine organisierte Freizeitgestaltung anstrebe.

Vgl. einige Ausführungen über die kulturelle Mission der Gewerkschaften:

Brenner, O.: Bericht in der "Südd. Zeitung" Nr. 104 vom 1. Mai 1956;

Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 89

Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 125

Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955 und Nr. 3/1949

Weiß, C.: Erziehungswelt und Wirtschaftswelt, in "Die bayerische Schule" Nr. 16 vom 5. 6. 56.

3) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl. -Kfl." Nr. 1/1956, S. 2

4) Vgl. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 35

man dem arbeitenden Menschen freie Stunden, dann wird sich die Muße einstellen, von der Bernhard Shaw sagt, daß sie die Freiheit sei, zu tun, was uns beliebt, nicht, gar nichts zu tun (1).

Durch die vermehrt gewährte Freizeit erwartet man im allgemeinen neben dem regenerierenden Moment noch einen leistungssteigernden Effekt (2). Allerdings ruft auch diese Behauptung wieder reichlich Gegenargumente auf den Plan, und man spricht dann von den nebenberuflichen Arbeitsleistungen, die der Arbeiter im Verlauf des verlängerten Wochenendes auf sich nehmen wird. - In diesem Zusammenhang ist auch das Problem der Schwarzarbeit zu sehen. - Daß eine solche Arbeit entspannenden Charakter haben kann, wird nicht bestritten; denn eine freiwillig übernommene Arbeit (3) geschieht weder unter äußerem Zwang, noch unter einem fremdbestimmten Tempo - es herrscht eine Ungebundenheit, die sich der Spielsituation nähert. Man sieht aber doch in solcher "Samstagarbeit" Gefahren, die am leistungssteigernden Effekt zehren, ähnlich wie Unmäßigkeiten beim Sport und Tourismus (4). Die Erfahrungen in den Betrieben, daß sich zum Beispiel nach mehreren arbeitsfreien Tagen die Unfälle häufen und nicht erholte, sondern übermüdete Menschen die Arbeitswoche beginnen, weisen ebenfalls in diese Richtung. Vielleicht aber ist hier die Betrachtungsweise "in the long run" bisher noch nicht möglich gewesen.

Wenn die eben erwähnten Gründe in engstem Zusammenhang mit betriebswirtschaftlichen Fragen stehen, da sie die Leistungsbereitschaft berühren, so sind die folgenden Gedanken, die sich wiederum mit einem Steigerungseffekt der Freizeit befassen, für die volkswirtschaftliche Betrachtungsweise von Bedeutung. Wir meinen die konsumfördernde Wirkung der Freizeit (5),

- 1) Vgl. Heuss, Th.: Dritter Bundeskongreß des DGB in Frankfurt, Okt. 1954 (Menschsein in Muße, Dinge treiben, die persönlich Freude machen: Basteln, Sammeln, Sport oder Spiel, Lesen und Wandern; für die Frau und die Kinder Zeit haben ...). Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 7 (Duttweiler)
- 2) Vgl. einige der Abhandlungen zur Erweiterung des Themas:
Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 89. Krüger, W.: Die Arbeitszeit muß kürzer werden, in "Die Zeit" Nr. 17/1954
Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 80 f
- 3) Vgl. dazu noch die Ausführungen in "Der Arbeitgeber" Nr. 18/1954, S. 681
- 4) Vgl. Kraemer, O.: Mut zur Muße, in "Vortragsreihe des Dt. Industrie-Instituts" Nr. 39/1955, S. 79
- 5) Vgl. ferner Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 7 (über den steigenden Alkoholkonsum). Berichte in "Mensch und Arbeit" Nr. 4/1955, S. 122. Schelsky, H.: Beruf und Freizeit im Wandel der modernen Gesellschaft, in "Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung" vom 15. 6. 56

indem erst die durch die Arbeitszeitverkürzung hervorgebrachte Freizeit die Möglichkeit bietet, sich die Fortschritte der Zeit zunutze zu machen. Henry Ford sagt, daß die Arbeiter die größte Masse seiner Käufer darstellen. In Amerika hat sich die erhöhte Freizeit bereits auf eine beträchtliche Anzahl von Wirtschaftszweigen belebend ausgewirkt. In diesem Zusammenhang wird von sehr großen Umsatzsteigerungen bei den Gärtnereiartikeln, den Werkzeugen, Farben und dergl. gesprochen. Erwähnenswert ist hier auch die "Do it yourself"-Bewegung.

III. Arbeitsphysiologische und psychologische Argumente

Leiparts Untersuchungen über die menschliche Arbeitskraft beginnen etwa folgendermaßen: Zu Anfang des 20. Jahrhunderts hat man versucht, die menschliche Arbeitskraft rationell in den Produktionsprozeß einzugliedern, ein typischer Vorgang der kapitalistischen Produktion. Der Mensch erscheint nun als Kostenfaktor privatwirtschaftlicher Güterherstellung. "Und so wie der Ingenieur sein totes Material auf Zug und Stoß, auf Güte, Elastizität und Höchstbeanspruchbarkeit untersucht, so ging auch der erste 'Menscheningenieur' Frederic Taylor an sein lebendes Material heran. Daß aber der Ingenieur und nicht der Arzt vorang, daß von seiten der Privatwirtschaft und nicht der Gesellschaftswirtschaft die Rationalisierung in Angriff genommen wurde, hat für den Träger dieser Arbeitskraft, den Arbeitnehmer, schwerwiegende Folgen gezeitigt." (1) Diese etwas einseitige Haltung kann heute nicht mehr beibehalten werden. Es wird deshalb im folgenden versucht, einen Überblick über die gegenwärtigen Erkenntnisse und Meinungen aufzuzeigen.

Die Faktoren der Arbeitsleistung sind nach Kranold (2) in zwei Hauptgruppen einzuteilen. Zu den außerhalb des Arbeiters liegenden zählen die innerbetrieblichen mit der technischen und betrieblich organisierten Seite sowie die außerbetrieblichen, wie allgemeine wirtschaftliche Lage, private Verhältnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Technik und Klima. Die im Arbeiter liegenden Komponenten teilen sich wiederum auf in körperliche und geistig-charakterliche Merkmale (3). Ebenso sind Alter, Geschlecht, Nation und Rasse (4) von Bedeutung.

1) Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 82

2) Vgl. Kranold, A.: Das Problem des 8-Stunden-Tages, Jena 1925, Anhang

3) Nach Müller sind besondere geistige Merkmale der Lebenswillen, der Leistungswillen, die Freude an der Bewegung und am Werk sowie das Verantwortungsgefühl. Vgl. Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S. 38

4) Von Ford ist dagegen die Erheblichkeit der Rassenunterschiede bestritten worden. Seine eingewanderten, verschiedenen Rassen angehörenden Arbeiter hätten gut zusammen gearbeitet. Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Frankfurt 1928, S. 55

Einen weniger schematischen Aufbau der Leistungsfaktoren bringt Lipmann. Er geht davon aus, daß Arbeitszeit und Freizeit den Ermüdungszustand bestimmen. Dieser bildet zusammen mit der Ernährung den physiologischen Faktor, der seine Ergänzung durch den psychologischen findet. Beide zusammen wirken auf Leistungsfähigkeit und Leistungswillen. Die daraus resultierende Arbeitsintensität ist ein Teil der inneren Faktoren (1); der andere Teil ist durch die betriebliche Einrichtung bestimmt, die, ergänzt durch die äußeren Faktoren (spezielle und allgemeine wirtschaftliche und politische Lage), die arbeitsstündliche Produktion festsetzen, welche sich in Qualität und Quantität äußert (2).

Als vorausgehende Erklärung sei weiter noch etwas über die Ermüdung und Übermüdung aufgezeigt. Nach Lipmann ist die Ermüdung eine normale unschädliche Folge der Arbeit. Dagegen stellt die Übermüdung nicht eine Folgeerscheinung der Arbeit dar, sie ist vielmehr die Folge eines "andauernden Mißverhältnisses zwischen Arbeit und Erholung oder zwischen Energieaufnahme und Energieverbrauch". (3) (4)

Zu prüfen wäre nun, wie eng der Zusammenhang von Arbeitszeit und Ermüdung ist. Es ergibt sich dabei sofort, daß die Arbeitszeit nur einen bedingten Einfluß auf Ermüdung und Übermüdung hat; außer in Extremfällen

- 1) Der Psychologe Arnold verweist besonders auf die Bedeutung der inneren Faktoren. Weitere Ausführungen bei Arnold, W.: Einfluß der 5-Tage-Woche auf die Lebensgewohnheiten der Arbeitnehmer, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 42
- 2) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 31 ff.
- 3) Vgl. Lipmann, O.: a. a. O., S. 62
- 4) Vgl. dazu einige andere Definitionen.
 - a) Müller bezeichnet als Ermüdung alles, was man als Ursache für einen Leistungsabfall im Verlauf der Arbeitszeit vermutet. Sein Gegenbegriff heißt Müdigkeit und entstammt den seelischen Bereichen. Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S. 38 f
 - b) Leipart sieht die Ermüdung körperlich und nervlich. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 131
 - c) Ermüdung ist gleich dem Verbrauch von Arbeitskraft durch die Arbeit; Erholung ist die Wiederherstellung des Arbeitskraftpotentials. Ermüdung ohne Erholung geht in Übermüdung über; häufen sich die Ermüdungsrückstände in Form gesteigerter Erregung, so erhalten wir die Nervosität. Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 199
 - d) weitere Darlegungen in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band Jena 1923, S. 901

entscheiden vor allem die Intensität der Arbeit sowie die Arbeitsgeschwindigkeit. Auf ähnlichen Überlegungen fußend, hatte man eben im vorigen Jahrhundert die Arbeit mit Hilfe der Maschinen als geringer ermüdend eingestuft und ohne weiteres die Arbeitszeit verlängert. Nun bestätigen aber eine große Zahl von Erfahrungen und Untersuchungen, daß die Maschinisierung der Arbeit keine allgemeine Erleichterung brachte, vielmehr fand eine Verschiebung der Arbeitslast von den Muskeln in die Nerven statt. Diese erhöhte Nervenbeanspruchung hat nun verschiedene Folgen. Von vielen wird die Meinung vertreten, daß die geistige Ermüdung den Arbeiter schneller befällt als die bisher vermehrte körperliche, was sich besonders in der fallenden Aufmerksamkeit und der weniger raschen Entschlußkraft zeige; auch die steigende Unfallkurve solle man als Bestätigung dieser abnehmenden geistigen Frische betrachten (1). Der moderne arbeitsteilige Produktionsvorgang verlangt ein hohes Maß von Konzentration; dazu kommt, daß kein Ausgleich durch äußere Anreize stattfindet, da die Spezialisierung immer noch mehr zu einer Entfremdung des Menschen vom Werkstück, vom Mitarbeiter (2) und vom Betrieb führt. Im gleichen Sinne spricht Sombart, wenn er meint, daß der Arbeiter seine Seele in der Garderobe abgeben müsse.

- 1) a) In Amerika fanden während des Krieges Untersuchungen über die Unfallhäufigkeit statt. Es wurde festgestellt, daß lange Arbeitszeiten Krankheiten und Unfälle sich häufen ließen. Das Gegenstück wurde bereits von der 2stündigen Arbeitszeitverkürzung im deutschen Bergbau berichtet. Vgl. dazu die weiteren Darlegungen

Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 84

Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 110 ff.

- b) Die Unfälle entstehen weniger durch Maschinendefekte als durch fehlerhaftes Verhalten oder durch Versagen des Menschen. Vgl. Leipart, Th.:

a. a. O., S. 133; ferner Handbuch der Staatswissenschaften, Band 1, Jena 1923 S. 910; Preuschen, G.: Rationalisierung, in "Deutsche Landtechnische Zeitung" Nr. 3/1954, S. 65

- c) Bei langer Arbeitszeit wird auch weniger Wert auf die persönliche Hygiene gelegt; das Tragen von Schutzmasken und Brillen wird vernachlässigt und dergl.; schleichende Berufskrankheiten sind dann als Folge anzusehen.

- 2) Der Soziologe Kluth verlangt, daß je mehr die Mechanisierung die Kontaktmöglichkeit der Arbeiter abbaue, desto stärker die Kürzung der Arbeitszeit als Ausgleich betrieben werden müßte.

Vgl. Haller, Kroebe, Seischab:

Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955,

(Kluth)

Dies gilt alles in besonderem Maße für den Spezialarbeiter, den "entscheidenden Träger der industriellen Produktion" (Leipart). Er wird "von den schädigenden Auswirkungen der modernen rationalisierten Fertigung am stärksten betroffen" (1). Heitbaum führt näher aus, warum gerade heute die Spezialarbeit so schädigende Wirkung zeige: die vielen gleichbleibenden Bewegungsabläufe würden bedeutend mehr ermüden als vielleicht schwere, aber abwechslungsreiche Tätigkeit, von der sogar eine belebende Kraft ausgehe. Auch die Monotonie der heutigen Arbeit wirke oftmals als Haltearbeit (2) sehr ermüdend. Die einseitig konzentrierte Aufmerksamkeit sei gegenüber der bisherigen Einbeziehung der ganzen geistigen Aktivität in die Arbeitsverrichtungen für den Menschen viel schwieriger, und daraus entstehe leicht Abneigung und Widerwillen gegen diese Art der Fertigung, was sich bei der gebundenen Arbeitsweise, dem Arbeitstakt, in einem nochmals verstärkten Ausmaß zeige. Weiter entstehe beim heutigen Arbeiter ein Erlebnismangel, da das natürliche Streben nach Ganzheit sich bei der Arbeit nicht entfalten könne. Damit erlahme das Interesse und die Freude. Ein schwerwiegender negativer Faktor sei auch darin zu erblicken, daß der Werktätige nicht mehr alle seine Fähigkeiten in dem früheren Ausmaße einsetzen könne. - Heitbaum stellt zusammenfassend fest, daß die technische Entwicklung es nicht verstanden habe, sich dem Menschen anzupassen und daß sie umgekehrt viel zu viel auf die Anpassungsfähigkeit des Menschen vertraut habe. Die körperliche Arbeit habe den Menschen ganz einfach zur Erholung gezwungen. Wie steht es aber heute mit der nervenmäßigen Belastung? Kommt der Mensch überhaupt zur Ruhe, verläßt ihn einmal die Hetze? Mit Neill-Breuning kommt Heitbaum zu dem Schluß, daß den abstrapazierten Nerven einfach eine längere Erholungszeit zukommen müsse (3).

- 1) Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 202
- 2) Leipart verweist bei der Haltearbeit auf Kleinbetriebe, deren Arbeitsverhältnisse in ihrer Primitivität oft erhebliche Ermüdung brächten. Weiter führt er aus, daß der Wegfall einer Transportarbeit z.B. als Erleichterung angesehen wird, aber durch Verlust der Abwechslung auch eine Erschwerung darstellen kann. Ähnlich sei es bei der Arbeitsteilung: einerseits erleichtere sich die Arbeit, andererseits beanspruche die Einseitigkeit den Menschen vermehrt. - Neben diesen objektiven Tatbeständen seien auch noch die subjektiven zu sehen, indem nämlich gleiche Arbeit dem einen Lust, dem anderen Qual bedeuten kann. Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 86 und 128 ff.
- 3) Vgl. Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche. in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 201 ff. Ähnliche Stimmen; Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswiss. Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 81 (Forts. s. nächste S. u.)

Neben diesem ersten ist noch ein zweites zu berücksichtigen. Wenn wir schon die kontinuierlich gut arbeitende Maschine mit dem Menschen kombinieren, müssen wir dann nicht auch sorgen, daß der Mensch die ganze Zeit über, die er mit der Maschine arbeitet, seinerseits voll auf der Höhe ist? Tatsache ist doch, daß mit den besten Maschinen nur ein ausgeruhter Arbeiter Maximalleistungen erstellen kann. Lipmann formuliert diesen Gedanken so, daß Menschen und Maschinen voll laufen müßten (1). Die Fragen einer stetig sich steigernden Intensivierung zum Ausgleich oder gar zur Überkompensation der Folgen bei Reduzierungen der Arbeitszeit sind trotz zahlreicher Versuche und Abhandlungen nicht exakt geklärt.

Eine heute auch oft umstrittene Meinung ist, ob überhaupt ein Mensch, der doch ganz in einem maschinenbestimmten Fertigungsablauf steckt, noch einen "eigenen Arbeitswillen" hat. Zahlreiche Erfahrungen zeigen, daß auch in kapitalintensiven Wirtschaftsbetrieben mit ihrer sehr hohen Maschinisierung die Arbeiter noch eine beträchtliche Spanne für sich haben, in der sie bei Arbeitszeitverkürzungen z.B. positiv reagieren können. Lipmann schreibt darüber, daß "selbst da eine Vermehrung der arbeitsständlichen Produktion erzielt werden kann, wo das Arbeitstempo vom Tempo der Maschinen zwangsläufig abhängt" (2). Beispielsweise liegt es beim Arbeiter, unproduktive Stillstandszeiten zu vermindern. Unter Umständen kann die Bedienung mehrerer Maschinen gleichzeitig erfolgen, oder es lassen sich die Maschinengeschwindigkeiten steigern; von Einfluß auf das Arbeitsergebnis, ohne in den maschinellen Ablauf einzugreifen, sind ferner die Raschheit des Zu- und Abrüstens, pünktlicher Beginn und Schluß der Arbeits- und Pausenzeiten. Weiter spielen Eifer und Geschicklichkeit, persönliche Energie und Intelligenz - letztere gerade wegen Qualität und Ausschuß - eine gewichtige Rolle. Es sind also viele Faktoren bei der Produktion, die der Einflußnahme des Arbeiters nicht entzogen sind.

Es ist nun notwendig, auf die anfänglichen Überlegungen zurückzukommen, um zu erkennen, daß gegenwärtig eine seltsame Situation gegeben ist: Jeder Vertreter der Arbeitszeitverkürzung räumt ein, daß sich eine Produktionsenkung nicht einstellen und das Arbeitseinkommen nicht absinken dürfe; deshalb lautet das stillschweigend mitverstandene Gegenstück "voller Leistungsausgleich" (3).

Forts.: Mahr, T.: Nicht gegen die Zeit stellen, in "Dt. Landtechnische Zeitschrift" Nr.4/1954, S. 93. Vgl. auch Nr.3/1954, S. 65

Aber auch Gegenstimmen werden laut: Daß das moderne Arbeitstempo eine Arbeitszeitverkürzung verlange, sei irreführend. Die bisherigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen hätten genügenden Ausgleich gebracht; höchstens die oberen Chargen würden unter dem modernen Tempo leiden. Boveri, W.: Was bei der 40-Stunden-Woche zu bedenken ist, in "Vortragsreihe d. Dt. Ind. Instituts" Nr. 39/1955 (Anm.s.Forts.)

Soll dieser nun allein durch Intensivierung der Arbeit geschehen? Dann brauchen ja die Arbeiter für die erhöhte Arbeitsleistung wiederum vermehrte Erholungszeiten, da die Leistungshöhe der Industrie vielfach bereits auf gesundheitsschädigendem Stande ist (1). Der Hinweis, daß der Arbeiter noch die Kraft habe, Überstunden zu leisten, darf deshalb nicht als Gegenbeweis gelten, weil diese Selbsthilfe der Arbeiter - geschehe sie aus Not oder um den Lebensstandard zu erhöhen - nicht als Dauererscheinung anzusehen ist und außerdem in ihrer schädlichen Wirkung bereits erkannt ist und verurteilt wird. Der hemmungslose Ruf nach Intensivierung darf die Vorteile, die der Mensch durch die Maschinenverwendung erhält, nicht wieder aufheben. Und deshalb finden sich zu allen Zeiten Hinweise darauf, daß die Arbeitszeitverkürzung nur dann zweckvoll ist, wenn sie nicht nur durch eine weitere starke Intensivierung der Arbeit Ausgleich sucht. - Inwieweit von diesen Ansichten auch die sogenannte automatisch sich ergebende Intensivierung der Arbeit, die man auf Grund der verkürzten Tages- und Wochenarbeitszeit erwartet, nun betroffen wird, ist eine noch immer offene Streitfrage. - Das Thema verkürzter Arbeitszeit und vermehrter Zeit zur Regeneration der Kräfte ist deshalb auch von anderer Warte aus gesehen bedeutsam. Ist es denn nicht vernünftiger, statt das Geld für Unfälle und Krankheiten auszugeben, im voraus die Mittel für die Schonung unserer Kräfte bereitzuhalten?(2)

Beweise dafür, daß die Erholzeiten zwischen den Arbeitstagen und am Wochenende derzeit nicht ausreichen, werden sehr oft im Ansteigen der Krankheitsfälle, der sonstigen Abwesenheiten und dergl. gesehen. Auf der Tagung der Sozialhygienischen Gesellschaft in Düsseldorf wurde hingewiesen, daß die Frühinvalidität, Herz- und Kreislauferkrankungen, Unfälle usw. in den letzten Jahren ein erschreckendes Ausmaß angenommen hätten (3). Die Arbeit-

Forts. d. Anm. v. vorh. Seite:

- 1) Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 11
 - 2) Lipmann, O.: a. a. O., S. 43 f und 51. Vgl. dazu weiter noch Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 93 f und das Zitat von Witwell, W.: Rae, J.: a. a. O., S. 92
 - 3) Vgl. dazu über die doppelte Konzentration bei Arnold, W.: Einfluß der 5-Tage-Woche auf die Lebensgewohnheiten der Arbeitnehmer, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 41
-
- 1) Vgl. Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftl. Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswiss. Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 203
 - 2) Vgl. hierzu weitere Darlegungen: Wentz, E.: Beitrag in "Aktuelle betriebl. Probleme", Berlin 1956, S. 53; Vorbeugen ist besser, in "Südd. Ztg." Nr. 174 v. 21. u. 22. 7. 56; Freitag, W.: Aufruf zum 1. Mai 1956, in "Allg. Deutsche Lehrerzeitung" v. 1. 5. 56
 - 3) Vgl. die Abhandlungen: Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 168; Berichte in "Bayer. Volksecho" Nr. 159 v. 12. 7. 56; Brenner, O.: Das Aktionsprogramm, in "Welt d. Arbeit" Nr. 41 v. 12. 10. 56 (Forts. s. nächste S. unten)

nehmerseite spricht davon, daß das "Kaputtarbeiten" keine leere Phrase sei, sondern aus Kranken- und Rentenstatistiken und ähnlichem eindeutig belegt werden könne. Es gäbe eine Managerkrankheit auch beim Arbeiter. Sicher könne die Arbeitszeit nicht für alles verantwortlich gemacht werden, aber sie spiele ohne Zweifel hier mit, und aus diesem Grunde stünde die Arbeitszeitverkürzung heute als erster Punkt auf den Gewerkschaftsprogrammen (1).

Neben den vielen direkt zutage tretenden Problemen im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzungen wollen wir unser Augenmerk auf einige der Randerscheinungen richten. Bei langen Arbeitszeiten kehren ohne Zweifel die Gedanken an die häuslichen Verhältnisse oder ähnliches immer wieder (2). Das Vordrängen aller betriebsfremden Gedanken ist oft so stark, daß sich der Mensch auch in den Pausen nicht von diesem Gedankenkreis lösen kann. So ist es verständlich, wenn Frauen oft sogar auf Abschaffung der Pausen drängen, um möglichst schnell wieder den Betrieb verlassen und den häuslichen Arbeiten nachgehen zu können. Hier sei darauf verwiesen, daß man in diesen Dingen stets mit Kompromißlösungen zu rechnen hat; Wenn Lipmann feststellte, daß die Unfallhäufigkeit weniger von der Arbeitszeit als von der Lage der Pausen abhängig sei (3), so steht das im Gegensatz zum oben genannten Streben der weiblichen Arbeitnehmer nach Pausenverkürzung. Für eine kurze Arbeitspause ist auch von seiten des Unternehmers etwas vorzubringen; kurze Pausen lassen nämlich den allgemeinen Übungsverlust weniger in Erscheinung treten. - Herwig zeigt jedoch in seinem Vortrag, daß die Pausengestaltung je nach der Schwere der Arbeit verschieden ausfallen müsse. Er verwies darauf, daß bei Arbeiten, die wesentlich von der menschlichen Leistungsfähigkeit abhängig sind, eine Kurzpausenregelung zu erheblichen Leistungssteigerungen führen könne, da durch rechtzeitiges Abfangen der einsetzenden Ermüdung die Leistungsfähigkeit geschont und relativ gleich bliebe. Die subjektive Wahrnehmung der Ermüdung folge der tatsächlichen erst nach, so daß

Forts.: Berichte in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 169 v. 16. 7. 56 u. Nr. 174, a. a. O., beachte auch die positiven Erfahrungsberichte; Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 69, Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 135

- 1) Vgl. Dirks, W.: Die 40-Stunden-Woche, Gründe warum wir mittun, in "Frankfurter Hefte" Nr. 10/1955, S. 698.

In diesen Programmen folgen dann die Lohnerhöhung, die größere soziale Sicherheit, die gesicherte Mitbestimmung und der verbesserte Arbeitsschutz.

- 2) Vgl. dazu die Erfahrungen über Arbeitszeit u. Absentismus bei Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 57 f

- 3) Beachte die Darlegung über Arbeitszeit u. Qualität bei Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 118

der günstigste Pausenzeitpunkt nicht der Wahl des Arbeiters überlassen werden dürfe, vielmehr müßten vom Betrieb systematisch Kurzpausen eingeführt werden. Nach Erfahrungen beim 8-Stunden-Tag könnten durch Pausengestaltung Leistungssteigerungen bis zu 10 % auftreten (1).

Bei all diesen Berechnungen müssen wir an die selbstverständlichen Voraussetzungen denken, z.B. daß nicht jeder Mensch gleich auf Ermüdung, Pausen usw. anspricht. Würden wir eine Typisierung der Menschen vornehmen, so ergäbe sich zwar eine genauere, aber viel umfangreichere Skala von Reaktionsmöglichkeiten. Weiter ist zu beachten, daß von einem durchschnittlichen Arbeitstag gesprochen wurde, während man in Wirklichkeit beim Menschen einen Rhythmus vorfindet, der von Alter, Geschlecht sowie vom Jahr, von der Woche (2) und vom Tagesablauf selbst bestimmt wird. So würden sich also bei genauer Betrachtung mehrere übereinanderliegende Kurven ergeben.

Zur Tageskurve sagt Lipmann, daß schon ihr Beginn von der Kurve des Vortages abhängig sei. Der Arbeiter pflegt nun sein Arbeitstempo nicht bewußt seiner jeweiligen Leistungsfähigkeit anzupassen, sondern richtet es unbewußt so ein, daß er den ganzen Tag durchhalten kann. Dabei wird er also gegen das Tagesende zu nachlassen. Ein bloßes Abkappen dieses Leistungsabfalles durch eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit würde eine Veränderung der gesamten Tageskurve zur Folge haben. Eine günstige Wirkung der Arbeitszeitverkürzung ist jedoch darin zu sehen, daß bei kürzerer Arbeitszeit stetiger gearbeitet wird, so daß die Leistungsschwankungen innerhalb eines Tages und einer Woche sich verringern. Im allgemeinen wird aber jeglicher natürliche Rhythmus durch die Befolgung wirtschaftlicher Gesichtspunkte durchbrochen, wenngleich in der heutigen Zeit ein Anpassen an die natürlichen Gegebenheiten im Vordergrund steht (3). Aber auch gegen diese Arbeitsrationalisierung bleiben die heftigsten Vorwürfe nicht aus; so spricht man eben davon, daß man auf diese Art und Weise den Menschen immer mehr auf "Hochtouren laufen" lasse, so daß sich die Arbeitslast im Zuge der Technisierung im Grunde eben nicht vermindert habe.

- 1) Vgl. Herwig: Arbeitszeitverkürzung und Pausenregelung in: Haller, Kroebe, Seischab: a. a. O., S. 65 ff.
- 2) Vgl. die Besprechung von Wochenkurven bei Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 23; 45 und 63 ff.
Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 133
Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 86
- 3) man denke an veränderliche Fließbandgeschwindigkeiten und dergl. m.

Auf Grund ähnlicher Überlegungen haben nun die Arbeitsphysiologen des öfteren versucht, einen optimalen Arbeitstag aufzustellen. So schreibt Abbe schon von einem Optimum, das unter 8 Stunden täglicher Arbeit liegen dürfte. Bei welcher Länge des Arbeitstages innerhalb eines Gewerbes die besten Resultate erzielt werden können, sei experimentell zu prüfen (1). Lipmann stellt ebenfalls die Frage nach dem optimalen Arbeitstag und meint, es gäbe für jede Arbeit theoretisch eine wirtschaftlich-optimale Arbeitsdauer. "Der 8-Stunden-Tag ist vielleicht dasjenige Arbeitsoptimum, das sich als Durchschnitt der Optima aller Industrien ergibt." (2) Lipmann räumte hierbei erhebliche Abweichungen für einzelne Industrien und Arbeitsarten ein: für die Feinmechanik setzte er einen optimalen Arbeitstag von 7,4 Stunden, für die Holzindustrie von 7,6 Stunden, für den Bergbau 8,0 und für die Textilindustrie 11,9 Stunden an. - Diese Ergebnisse wurden heftig angezweifelt.

Wegen der Summe von Beziehungen kaufmännischer, produktioneller, technischer, organisatorischer und menschlicher Tatbestände, die um zahlreiche Imponderabilien, wie Gewöhnung, Beispiel der Arbeitskollegen, Lohnanreize und dergl. vermehrt sind, ist es fast unmöglich, exakte Aussagen über das Verhältnis von Arbeitsleistung und Arbeitszeit zu machen (3). - Dazu stellt sich dann aber ein eigenes Problem noch insofern ein, als erst noch der physiologisch-optimale Tag mit den volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Belangen in Einklang zu bringen ist. - Da in Deutschland wenig Untersuchungen über das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsleistung durchgeführt wurden (früher von Max Weber z. B.), sind die Versuchs- und Beobachtungs-

1) Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 900 ff.
Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 256

2) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 14 ff.; vgl. weiter Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 84

Reddewig bringt vor, ob der derzeitige Arbeitstag nicht vielleicht die Grenze ist, bei der eine weitere Wiederholung von Arbeitszeitverkürzungen keine weiteren Leistungssteigerungen mehr bringt, Bericht in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 24

3) Vgl. dazu die Überlegungen in

Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 81 und 118

Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, Vortrag von Graf, O.

Graf, O.: Arbeitszeitprobleme und Arbeitswissenschaft, in:

"Der Betriebsberater" Nr. 12/1955, S. 347

ergebnisse des amerikanischen Arbeitsministeriums besonders wertvoll und aufschlußreich. Sie zeigen, daß längere Arbeitszeiten zwar eine größere Produktion mit sich bringen, daß dabei allerdings starke Leistungsdegressionen zutage treten; weiter läßt sich aus diesen Berichten entnehmen, daß sich das Ansteigen der Kosten für den Arbeitsaufwand in diesem Zusammenhang z.B. nur in Kriegszeiten lohnt, für die Friedenswirtschaft jedoch gilt, daß der 8-Stunden-Tag bzw. die 40-Stunden Woche bezüglich Leistung und Arbeitsausfällen die besten Ergebnisse bringt (1).

Neuerdings weist man auch daraufhin, daß die Arbeitszeitverkürzung so durchgeführt werden kann, daß die reine Tätigkeitszeit zum Maß der vereinbaren-

- 1) a) Von früheren Arbeitszeitverkürzungen wurde gemeldet, daß bei der Reduzierung von 12 auf 10 Stunden die Produktion nur um 8 % zurückging, während doch die Arbeitszeitverkürzung 17 % betrug. - Bei der Verkürzung von 10 Stunden auf 9 war der Produktionsrückgang 5 %, obwohl der Zeit nach 10 % zu erwarten waren. - Es wird besonders vermerkt, daß keine Beschleunigung der Maschinen erfolgte, so daß der Erfolg allein auf die erhöhte persönliche Leistungsfähigkeit zurückzuführen war.

Vgl. Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 32

- b) Bei der 48-Stunden-Woche mußte man täglich 3 Überstunden aufwenden, um bei leichter Arbeit die Leistung von 2 Normalstunden zu erbringen. War die Arbeit schwer, so waren sogar 2 Stunden erforderlich, um die zusätzliche Leistung einer Normalstunde zu erreichen.

Bei Einführung der 5-Tage-Woche ergab sich bei schwerer oder mittelschwerer Arbeit und 10stündigem Arbeitstag eine 5-10 %ige Steigerung der Produktion; beim 8-stündigen dagegen eine Steigerung von 13-15 %. Eine Arbeitszeitverkürzung um 2 Stunden beim 10-Stunden-Tag hatte eine Verringerung des Produktionsergebnisses zur Folge, das einer Stunde entsprach.

Vgl. Haller, Kroebe!, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 54 f. Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 86

- c) Zu den Studien des US-Arbeitsministeriums von 1944 ist zu bemerken, daß neben den Produktionsveränderungen besonders noch der Absentismus untersucht wurde. Bei den langen Arbeitszeiten während des Krieges erhöhte sich die Summe der ausgefallenen Stunden gewaltig. Man kam zu dem Ergebnis, daß man mit der Arbeitszeit von 43 Stunden in der Tat hätte Gleiches erreichen können, wie bei der Kriegsarbeitszeit von 60 Stunden. Man hätte also 17 Stunden "sündhaft" verschwendet.

Vgl. hierzu noch weiter 40-Stunden-Woche in Amerika, in "Welt der Arbeit" Nr. 1/1954

den Arbeitszeit gemacht wird oder daß feste Arbeitspensen gegeben werden, nach deren Erledigung der Arbeiter frei ist (1). Letztlich aber scheinen sich alle arbeitsphysiologischen Argumente dahingehend zu vereinen, daß, wie Leipart sagt, einerseits die Arbeitszeitverkürzung im Mittelpunkt aller derjenigen Maßnahmen stehe, die geeignet seien, die Arbeitskraft vor vorzeitigem Schwinden und Vergeuden zu bewahren, um sie als Volkskapital zu erhalten, andererseits die Arbeitszeitverkürzung sich verhältnismäßig leicht durchführen ließe, da sich bei jeder Arbeitszeitverkürzung ausgleichende Leistungssteigerungen in irgendeiner Form einstellen.

IV. Volkswirtschaftliche Erwägungen

Das Problem der Produktivitätssteigerung und der Relationen ihrer Verteilung

Ob man die Äußerungen zur Arbeitszeitfrage in der Geschichte sucht oder der Gegenwart entnimmt, immer trifft man als einen Kernpunkt die volkswirtschaftliche Problematik an; in sie münden die Fragen ein, die aus vielerlei Perspektiven gesehen werden, und von ihr strahlen die Ergebnisse wieder auf die übrigen Gebiete aus. Es seien deshalb auch hier Erörterungen unter volkswirtschaftlicher Sicht aufgenommen; allerdings ist an keine Gesamtschau gedacht, da für die Fragestellung der vorliegenden Abhandlung eine sporadische Betrachtungsweise genügt.

Ein Streitpunkt ist seit altersher die Steigerung der Produktion und der Produktivität, weil es kaum Befürworter der Arbeitszeitverkürzung gibt, die hier Rückgänge in Kauf nehmen wollen; niemand tauscht die kürzere Arbeitszeit mit einem niederen Lebensstandard ein. In Amerika freundet man sich heute schon mit dem Gedanken an die 4-Tage-Woche mit 32 Stunden an, und auch dazu basieren die Überlegungen auf der Produktivitätssteigerung, die man dort jährlich etwa mit 2-3 % annimmt (2). Diese Steigerung wird demonstriert, wenn man die Arbeitszeit des Jahres 1870 von 67 Stunden mit 440 Dollar Einkommen (nach heutiger Kaufkraft) der 42stündigen Arbeitswoche des Jahres 1950 und dem Einkommen von 1350 Dollar (Volkseinkommen pro Amerikaner) gegenüberstellt. - Ohne Arbeitszeitverkürzung müßte rechnerisch ein Einkommen von 1815 Dollar auszuweisen sein (3). - Ähnliches

- 1) Vgl. hierzu Kuß: Gruppenegoismus steigert soziale Spannungen, im "Industriekurier" Nr. 76 v. 17. 5. 55. Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswiss. Mitt." Nr. 9/1954, S. 197
- 2) Vgl. hierzu noch die Berichte in "Der Arbeitgeber" v. 20. 12. 54, S. 883
- 3) Vgl. Heitbaum, H.: Arbeitswiss. Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftl. Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 197

führt Seligmann aus: Etwa alle 10 Jahre sei die Arbeitszeit um rund 3 Stunden gesunken, auch die Arbeitstage hätten sich vermindert. Wie das möglich gewesen sei, fragt er, da sich das Angebot an Arbeitskräften durch die ausbleibende Kinderarbeit, durch die verlängerte Schulzeit und das frühere Pensionsalter sowieso schon sehr verringert habe. Noch um 1900 hätte man 13 % der gesamten Lebenszeit der Arbeit widmen müssen, 1954 seien dafür nur noch 9 % anzusetzen. Allein die steigende Produktivität hätte für die Vereinigten Staaten diese Vorteile gebracht (1).

Den gleichen Weg beschritt Leipart, indem er für die Industrie in Deutschland von 1925 bis 1929 eine Steigerung der Arbeitsproduktivität (2) um 5 % jährlich errechnete und diesen Zuwachs der Arbeitszeitverkürzung zugute kommen lassen wollte. Heute sind gleichlautende Formulierungen anzutreffen. Allerdings werden Produktivitätssteigerungen, Zuwachsraten des Sozialprodukts und ähnliches in ihrem Ausmaß und in ihrer Berechnungsweise von

-
- 1) Vgl. Gross, H.: Mehr Lohn oder mehr Freizeit?, im "Handelsblatt" Nr. 81/1954
 - 2) Nach Fürst, G., liegt eine Produktivitätssteigerung (vgl. dazu die Auffassungen über die Produktivität bei Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 31) dann vor, "wenn die Wirksamkeit der Produktionsfaktoren so erhöht werden kann, daß das Produktionsergebnis als Ganzes größer oder billiger wird. Die Produktivitätssteigerung ist also ein wirtschaftliches Problem, das nicht losgelöst von der Kostenfrage behandelt werden kann". Fürst gibt an, daß man die Produktivitätssteigerung dadurch messe, daß man das aus dem Zusammenwirken aller Produktionsfaktoren entstandene Produktionsergebnis in Beziehung setze zu der Leistung der einzelnen Faktoren, wobei das beliebteste Verfahren das sei, die Arbeit als Bezugsbasis zu nehmen. (Produktionsergebnis dividiert durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden oder der Arbeiter und dergl.) Das amerikanische Bureau of Labour habe hierfür den Ausdruck "Arbeitsproduktivität" eingeführt, was insofern zu Mißverständnissen Anlaß geben kann, als der Eindruck entstehe, daß die Produktivitätssteigerung einer erhöhten Leistung der Arbeiter zu verdanken sei. Man solle daher besser vom Produktionsergebnis bezogen auf den Faktor Arbeit sprechen; analog dann z.B. vom Produktionsergebnis bezogen auf den Faktor Kapital.
- Fürst, G.: Produktivitätsmessung und Lohnpolitik, in "Vortragsreihe des Deutschen Industrieinstituts" Nr. 3/1956

der Gegenseite oft nicht ohne weiteres anerkannt (1).

Eine andere Frage ist wiederum, in welchem Ausmaß der Arbeitnehmer in irgendeiner Form an diesen Produktivitätssteigerungen Anteil hat. An Hand der gestiegenen Produktionsleistung pro Arbeitsstunde, der Lohnkosten- und Lebenshaltungskostenkurven folgert z.B. Schöpke, daß der Arbeitnehmer an der Steigerung der Produktivität bereits in erhöhtem Rhythmus teilgenommen (2) und außerdem noch seinen Reallohn verbessert habe; hier sei also eine Möglichkeit, an Stelle der Realloohnerhöhung eben mit der Arbeitszeitverkürzung einzusetzen (3).

Über die volkswirtschaftliche Realisierbarkeit - besonders in bezug auf die neue "Mittelkombination" und das Minimumgesetz - sei auf die Gedanken Coesters verwiesen, der davon ausgeht, daß durch die Arbeitszeitverkürzung die menschliche Arbeitskraft knapper und teurer wird, während die Ergiebigkeit nicht gestiegen ist. Coester lehnt aus volkswirtschaftlichen Überlegungen die 40-Stunden-Woche ab, sie sei erst in weiter Ferne zu verwirklichen.

- 1) a) Für die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf Grund von steigendem Zuwachs spricht z.B. Schayer, K.: Der Weg zur 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 2/1955, S. 67
b) Die gegenwärtigen Zuwachsraten und ähnliches würden nur sehr bedingt für eine Arbeitszeitverkürzung ausreichen. Beispiele hierfür: Arbeitszeit gewachsen oder genormt?, in "Der Arbeitgeber" vom 5.5.1954, S. 337. Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 5.5.55, S. 312 u. vom 20.12.54, S. 884. Coester, F.: Die 40-Stunden-Woche und unsere wirtschaftlichen Möglichkeiten, in "Arbeit und Sozialpolitik" Nr. 2/1954, Grote, H. W.: Gedanken über die 40-Stunden-Woche, in "Junge Wirtschaft" Nr. 6/1955, S. 197; dazu Berichte in "Junge Wirtschaft" Nr. 9/1955, S. 330.
c) Die Bundesregierung meldete im 8. Jahresbericht der OEEC eine Zuwachsrate beim Bruttosozialprodukt in der Höhe von 8 % gegenüber 12,7 % im Vorjahr. 5 1/2 % entfallen auf Steigerung der Produktivität; 2 1/2 % auf Neuzugänge. Meldung in der "Süddeutschen Zeitung" Nr. 179 v. 27.7.56
- 2) Man vgl. dazu aber Langelütke, der die Anpassung der Löhne an die Produktivität bezweifelt. Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern, 1953/54, S. 63
- 3) Vgl. hierzu die weiteren Beurteilungen: Coester, F.: a. a. O., S. 42; Dirks, W.: Die 40-Stunden-Woche, Gründe, warum wir mittun, in "Frankfurter Hefte", Nr. 10/1955, S. 699. Weitere Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 11/1954, S. 244.
Zuwachsrate bei Löhnen höher als bei der Produktivität, in "Nordwestspiegel" Nr. 116/1956. Jahresbericht d. Bundesvereinig. d. Dt. Arbeitgeberverbände 1953/54, S. 105 und 1955, S. 99

Er spricht sich deshalb für direkte Lohnerhöhungen aus (1).

Daß speziell die Arbeitnehmerseite anderer Auffassung über die Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung ist, zeigt sich beispielsweise in den zwei bekanntesten Plänen zu ihrer stufenweisen Durchführung. Von Scharnowski stammt ein 4-Jahresplan. Er zeigt, daß die Bestrebungen um die Arbeitszeitverkürzung oft als erstes Ziel die 5-Tage-Woche mit Arbeitszeitverlagerung erreichten. Von den Arbeitnehmern würden viele Gründe für das große Wochenende, das sie sich also durch eine fünfmalige Mehrarbeit während der Woche erkauften, vorgebracht. Ärzte, Arbeitsverwaltung und Gewerkschaft lehnten aber alles ab, was über eine 8stündige tägliche Arbeitszeit hinausging. Zwar vertritt Scharnowski den notwendigen vollen Lohnausgleich im Zuge der Arbeitszeitverkürzung, aber er weist gleichzeitig daraufhin, daß er sich schwerlich allgemein durchführen lasse, zumal es auch im Gegensatz zur bisherigen gewerkschaftlichen Erfahrung stehe, die Löhne im Jahresdurchschnitt um 5 bis 6 % anzuheben. Da hingegen eine 4stufige Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der jährlichen Zuwachsrates des Sozialprodukts liege - wobei sogar noch Spielraum für eine weitere Lohnpolitik bliebe -, solle durch tarifvertragliche Regelung die sofortige Einführung der 5-Tage-Woche bei gleichzeitig stufenweiser Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit um 2 Stunden in jedem der nächsten 4 Jahre und einem 4 %igen Lohnausgleich erfolgen (2).

Auch Schayer warnt vor einer einfachen Umlegung der 48 Stunden auf 5 Wochentage. Um dies zu vermeiden, sieht er einen Stufenplan, der in 3 Jahren verwirklicht werden soll, vor (3). Wie auch Scharnowski betont er, daß dieser Lösungsversuch im Rahmen der Produktivitätszunahme liege.

An Hand der Produktivitätsraten und Lohnsätze der einzelnen Jahre läßt sich später feststellen, in welchen Proportionen sich dieser Zuwachs auf Lohnerhöhung bzw. Freizeitvermehrung verteilt hat. Schöpke zeigte auf, daß wir

- 1) Vgl. Coester, F.: Die 40-Stunden-Woche und unsere wirtschaftlichen Möglichkeiten, in "Arbeit und Sozialpolitik" Nr. 2/1954, S. 40 ff.
Vgl. hierzu die einschlägigen Gegenartikel in "Arbeit und Sozialpolitik": Nr. 5/1955, S. 148; Nr. 6/1955, S. 191; Nr. 7/1955, S. 215
- 2) Die erste Etappe ergibt eine 46stündige Arbeitszeit pro Woche. Dabei wird wechselweise eine Woche zu 5 Tagen mit 8 Stunden und 42 Min. gearbeitet und eine Woche zu 6 Tagen, davon wieder 5 Tage mit obiger Arbeitszeit, zuzügl. 5 Stunden jeden zweiten Samstag. In der zweiten Etappe ergeben sich 44 Stunden pro Woche; es müssen an 5 Tagen je 8 Std. und 48 Min. gearbeitet werden. Für die dritte Etappe mit 42 Stunden ist ein Arbeitstag von 8 Std. und 24 Min. vorgesehen, während dann die vierte Etappe die 40-Stunden-Woche mit 5 Arbeitstagen à 8 Std. bringt. - Ein generelles Verbot einer Arbeitszeit über 40 Std. hinaus sei nicht anzustreben. Die 1 1/2-fache Überstundenbezahlung sei als ein Ausweg in dieser (Forts. nächste S.)

heute schon die 40-Stunden-Woche hätten, wenn die Produktivitätssteigerungen der letzten 4 Jahre ausschließlich der Arbeitszeitverkürzung zugute gekommen wären, was allerdings mit sich gebracht hätte, daß der Arbeiter um 20 bis 30 % weniger kaufen könnte als heute (1). In mindestens 6 bis 8 Jahren ließe sich auf solche Weise auch heute wiederum die 40-Stunden-Woche verwirklichen - dabei käme es zu einem Stillstand der bisherigen dynamischen Lohnentwicklung, ebenso bliebe der Lebensstandard gleich, nur der Arbeitsaufwand würde sich senken (2). Die Geschichte hat aber bisher gezeigt, daß grundsätzlich gleichzeitig Lebensstandarderhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen erfolgt sind. Nach Heitbauns Angaben entfallen 60 bis 65 % der Produktivitätssteigerungen auf Lohnerhöhungen, der Rest kommt der Freizeitvermehrung zugute (3).

Forts.: Angelegenheit anzusehen. Vgl. Scharnowski, E.: Ausführungen in "Sozialer Fortschritt" Nr. 11/1954 S. 244 ff.

3) Im ersten Jahr müsse man die 45-Stunden-Woche haben - dies entspricht einer 9stündigen täglichen Arbeitszeit, oder einer 8 1/2stündigen, bei der alle 14 Tage ein zusätzlicher Arbeitstag mit 5 Stunden abzuleisten ist. Im zweiten Jahr würde der 8 1/2-Stunden-Tag eine Wochenarbeitszeit von 42 1/2 Std. bringen, so daß man im dritten Jahr die 40-Stunden-Woche mit der 8stündigen Arbeitszeit erreicht. - Die Lohnerhöhungen betragen bei Schayer während dieser Jahre gegenüber dem Anfang 7 % im ersten und je 6 % in den beiden folgenden Jahren. Vgl. Schayer, K.: Weg zur 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 2/1955, S. 65 ff.

1) Beachte die "Kaufkraftserhöhung" um 20 Milliarden DM bei Durchführung der gewerkschaftlichen Forderungen. Vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern, 1955/56, S. 86

2) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dr. Dipl. -Kfl." Nr. 1/1956 S. 3 f; beachte auch die Diskussionsbeiträge in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 56 Vgl. die Beurteilung der 4-Tage-Woche Amerikas: Sie ist in 10 Jahren verwirklicht bei bloßer Freizeitberücksichtigung; dagegen erst in 25 Jahren bei Verteilung der Produktivitätssteigerungen auf Freizeit und Lohn im Verhältnis 40:60; vgl. Gross, H.: Mehr Lohn oder mehr Freizeit, im "Handelsblatt" Nr. 81/1954

3) Vgl. Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftl. Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 197. Das allgemeine Überwiegen des Lohninteresses der Freizeit gegenüber bestätigt in etwa diese Relation. Vgl. hierzu noch Gross, H.: Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 2/1954, S. 39; ferner Stackelberg, H. v.: Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, Bern/Tübingen, 1951, S. 279; Donner, W.: Muße, Lohn und Arbeitszeit, in "Zeitschr. f. Betriebswirtschaft" 1955, S. 431 f; Grote, H. W.: Gedanken über die 40-Std. -Woche, (Forts.)

Es gibt für den einzelnen Menschen kaum eine Alternative zwischen Lohn- oder Freizeiterhöhungen - schon betriebsorganisatorischer Fragen wegen nicht -, vielmehr wird jeweils eine verbesserte Lage im Hinblick auf Lohn und Freizeit angestrebt werden (1). Im übrigen sei betont, daß in verschiedenen Situationen ganz verschiedene Entscheidungen bei diesen Fragen getroffen werden müssen. Ein Arbeiter, für den die 32-Stunden-Woche bereits gilt, wird ein anderes Lohn- und Freizeitinteresse haben als ein solcher, der über 48 Stunden pro Woche arbeitet. Mit Vorsicht sind also die Hinweise zu beachten, die betonen, daß die Arbeiter eigentlich nicht weniger "schuften", sondern mehr verdienen wollen und daß es sogar in den Perioden der 12stündigen Arbeitszeit immer noch Stimmen für höhere Löhne und mehr Arbeit gegeben habe. Man hört die Schlagworte, daß der Lebensstandard zum Lebensziel erhoben sei und ein grenzenloser Konsumhang bestünde. Ein Beweis für diese Bestrebungen sei der ständige Kampf gegen Überstunden - besonders bei junger (2) Belegschaft (3).

Mit Hilfe einer Enniduntersuchung wurde erfragt, ob sich die Menschen bei gleicher Arbeitszeit für die 5- oder 6-Tage-Woche entscheiden wollten. Wenn wir auch damit nicht unsere obige Frage direkt beantworten können, sei doch angeführt, daß sich

41 % für die 6-Tage-Woche und

54 % für die 5-Tage-Woche (5 % ohne Meinung)

ausgesprochen. Als man bloß die arbeitende Schicht der Bevölkerung zu Wort kommen ließ, zeigte es sich, daß sich

1/3 für die 6-Tage-Woche und fast

2/3 für die 5-Tage-Woche (und zwar besonders viele Frauen)

entschieden. Sicher darf dieses Ergebnis sowie die große Verbreitung der 5-Tage-Woche als Beweis für das Streben nach Freizeitvermehrung deshalb herangezogen werden, weil im Augenblick die verkürzte Arbeitswoche häufig

Forts.: in "Junge Wirtschaft" Nr. 6/1955; Krengel: Diskussionsbeitrag in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956

- 1) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl. - Kfl." Nr. 1/1956, S. 26, ferner Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 26
- 2) Vgl. dazu eine Gegenmeinung in "Generalanzeiger" (Wuppertal) vom 31. 5. 54
- 3) Vgl. Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11/1955, S. 387

noch mit Hilfe von Arbeitsverlagerungen durchgeführt wird (1).

Zimmerer brachte vor, daß er die Gewerkschaft aufgefordert habe, einmal eine Befragung dahingehend durchzuführen, wer bei gleichem Lohn eine Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber einer Lohnsteigerung bei gleichbleibender Arbeitszeit vorziehen würde. Diese Befragung wurde aber unterlassen (2). Sie hätte für den Zeitpunkt der Erhebung eine eindeutige Entscheidung gebracht. - Einer anderen Anregung ist die Gewerkschaft allerdings gefolgt, indem sie eine breite Aufklärungsarbeit über die Gefahren der Arbeitszeitverlagerung und der Überstunden begonnen hat (3). Auf diese Weise wird vielleicht klar gemacht, daß auch die Muße ein Reallohn ist, und zwar in besonders hochwertiger Form (4) und daß, wie Stackelberg sagt, die Freizeit ein wichtiges Konsumgut darstellt (5). Wir wollen hier die Meinung eines Arztes unterstreichen, der feststellt, daß sich zwar bei dieser Form der 5-Tage-Woche keine Frühfolgen, eventuell aber Spätfolgen zeigen werden (6).

- 1) a) Beachte die Mithilfe der Arbeitnehmer bei Einführung der 5-Tage-Woche, Berichte in "Der Arbeitgeber" vom 20.12.54, S. 884
b) Vgl. Lösungsversuch der 42 1/2-Stunden-Woche, bei der 3 Stunden vom Arbeitgeber, 2 1/2 Stunden vom Arbeitnehmer getragen werden sollen, Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 26
c) Vgl. den Erfahrungsbericht der 43-Stunden-Woche bei Meinl, 1933 Internationales Arbeitsamt: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933, S. 96
d) Vgl. Hohlwegler, E.: Bilanz der 5-Tage-Woche, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 130
- 2) Vgl. Zimmerer, C.: Diskussionsbeitrag in "Aktuelle betriebliche Probleme" Berlin 1956, S. 46; vgl. auch den Vorschlag Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 151
- 3) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 364; Dirks, W.: Die 40-Stunden-Woche, Gründe warum wir mittun, in "Frankfurter Hefte" Nr. 10/1955, S. 698; Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftl. Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 79 ff.; Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 25; Berichte in "Bayer. Volksecho", Nr. 141 v. 21.6.56
- 4) Munz, H.: a. a. O., S. 25 und 57
- 5) Vgl. hierzu noch die Ausführungen über die "Angina Temporis" bei Kraemer, O.: Mut zur Muße, in "Vortragsreihe des Dt. Industrieinstituts" Nr. 44/1955; Gross, H.: Mehr Lohn oder mehr Freizeit?, im "Handelsblatt" Nr. 81/1954
- 6) Vgl. Berichte in "Der Arbeitgeber" vom 20.12.54, Seite 882 f.

Im allgemeinen stehen auch die Arbeitgeber dieser Art der 5-Tage-Woche ablehnend gegenüber, weil sich durch die notwendige Arbeitsverlagerung in den letzten Stunden des Tages ein Produktionsabfall ergibt. Ein weiteres Moment ist, daß sie befürchten, die 5-Tage-Woche könne sich als Hintertür zur 40-Stunden-Woche erweisen (1).

Zur Frage der Arbeitskraft und der Wettbewerbslage

Der Betrieb als Einzelwirtschaft ist nicht auf die lebenslängliche Arbeitskraft des Menschen angewiesen, er beschäftigt den Menschen vielleicht nur auf bestimmte Zeit und versucht, vom Markt immer wieder Angebote an frischer Arbeitskraft zu erhalten. Die Betriebswirtschaft legt deshalb Wert auf die "maximale Ausnutzung der Arbeitskraft während der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit" und strebt Arbeitszeitverkürzung nur insofern an, als sie ausreichende Ruhezeit zum Kräfteersatz und schonende Behandlung für die Stammarbeiter bringt, während das volkswirtschaftliche Interesse an optimaler Ausnutzung im Verlauf der ganzen Lebenszeit des Arbeitnehmers unberücksichtigt bleibt (2). Da also volkswirtschaftlich die Gesamtleistung eines Arbeiters von Bedeutung ist, müssen auch die Fragen der Arbeitsunfähigkeit, der Unfallhäufigkeit, der Krankheit und Sterblichkeit sowie der Anlern- und Ausbildungskosten in diesem größeren Rahmen gesehen werden (3). Je größer der Anteil der industriellen Bevölkerung ist, desto mehr muß dann das Staatsinteresse z.B. auf eine Arbeitszeitverkürzung gerichtet sein (4).

Für Deutschland sieht man die Arbeitskraft des Volkes zu allen Zeiten als Sonderproblem. So weist Lipmann darauf hin, daß für Qualitätswarenerzeugung eine gesunde, kulturell hochstehende Arbeiterschaft notwendig ist (5). Und heute formuliert man, daß in Deutschland - das gleiche wird auch für die Schweiz immer betont - wegen der wenigen Roh- und Grundstoffe die

- 1) Vgl. einige Berichte aus Betrieben, die bereits die 5-Tage-Woche eingeführt haben: Sieber, J.: Das verlängerte Wochenende in der gewerblichen Wirtschaft Bayerns, in "Bayern in Zahlen" Nr. 11/1954, S. 329 u. 345 ff.; IFO-Schnelldienst Nr. 48 v. 3. 12. 54; Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 3/1954 S. 69 u. Nr. 8 u. 9/1954, S. 202; Niemann, U.: a. a. O., S. 91
- 2) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 82; Vgl. weiter Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 83
- 3) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, S. 7 und 60
- 4) Neben diesen Fragen der volkswirtschaftlich-optimalen Arbeitskraft treten noch andere Gesichtspunkte auf, wie militärische, demokratische und dergl., vgl. dazu Handwörterbuch d. Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 905
- 5) Vgl. Lipmann, O.: a. a. O., S. 74

menschliche Arbeit das Wertvollste ist und deshalb besonderer Schonung bedarf: "Die deutsche Arbeitskraft ist es, die für die führende Stelle Westdeutschlands in der Weltwirtschaft sorgt." Der Raubbau an ihr habe mit zum Westdeutschen Wirtschaftswunder beigetragen (1). Wir können jedoch auch von einem anderen volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt aus an das gleiche Problem herangehen: "Sollte die Tatsache so schwer zu begreifen sein, daß es leider auf der Erde Völker gibt, die durch Mehrleistung ersetzen müssen, was anderen durch die Natur und durch die größere Gunst ihrer politischen Verbindung geboten wird . . . ?" (2) Über das zumutbare Maß der Belastung der Arbeitskräfte lassen sich nur sehr schwer exakte Aussagen machen. Ein Grund des Divergierens der Meinungen liegt sicherlich in der Art der Betrachtungsweise, ob z.B. auf lange oder nur auf kurze Sicht gedacht wird.

Wenn wir oben einen Sachverhalt angeführt haben, der für die einzelnen Zellen und für die Gesamtheit einer Volkswirtschaft verschiedenartig ist, so stellt die Frage der Veränderung der Wettbewerbslage im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung für beide ein gemeinsames Problem dar. Vor allem Brentano und Rae haben über diesen Sachverhalt, international gesehen, mehrmals ihren Standpunkt klar dargelegt. Luji Brentano schreibt in seinem Standardwerk "Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung" 1893: "Wie kommt es, daß es nicht die Länder sind, in denen die Arbeitsschutzgesetzgebung und die Verkürzung der Arbeitszeit am weitesten gehen und in denen die Löhne am höchsten sind, die über Bedrohung ihrer Konkurrenzfähigkeit schreien, sondern diejenigen, in denen die Arbeitszeiten am längsten und die Löhne am niedrigsten sind? Die Erfahrung aller Nationen lehrt uns: Eben die schlechten Arbeitsbedingungen, die sie zu erhalten wünschten, sind die Ursachen ihres Zurückbleibens gewesen; sie haben gewirkt wie ein den technischen Fortschritt abhaltender Prohibitivzoll; während umgekehrt die hohen Löhne und die kurze Arbeitszeit die fortschrittenen Länder eben zu dem Fortschritt geführt haben, dessen Durchführung erst mit gutgelohnten arbeitskräftigen Arbeitern . . . möglich war." (3) Allerdings wurden dazu auch Gegenstimmen laut. Bei der Einführung des schweizerischen 11-Stunden-Tags vor 80 Jahren bezeichneten viele diese Arbeitszeitverkürzung als "Schnürleib" und Landesunglück, weil sie die Vernichtung der Industrie und zahlreiche Auswanderungen zur Folge hätte. - Auch heute stellt eine Gruppe in der Schweiz z.B. wiederum die Initianten der Arbeitszeitverkürzung als "Totengräber an der schweizerischen Exportindustrie" hin (4); einige deutsche Stimmen betonen, daß eine Arbeitszeit-

1) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 361

2) Vgl. Arbeitszeit, gewachsen oder genormt?, in "Der Arbeitgeber" v. 5. 5. 54, Seite 337

(Fortsetzung der Anmerkungen siehe nächste Seite unten)

verkürzung mehr Nachteile als Vorteile bringe, so lange unsere leistungsfähigste Konkurrenz noch längere Arbeitszeiten als wir innehatte (1).

Um weiter zu begründen, daß die deutsche Wirtschaft sich noch keine Freizeit verdient habe, wird auf den gewaltigen Nachholbedarf des Staates, des Volkes und der Wirtschaft hingewiesen; die wirtschaftliche und soziale Lage verlange noch zusätzliche Sicherungen, für Renten und Unterstützungsempfänger seien noch Leistungen ausstehend, desgleichen befriedige die Exportsituation noch nicht (2).

Je nachdem, ob man nun bei der Gefährdung der Wettbewerbslage beispielsweise die Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Arbeiter im Auge hat oder mehr an die hohen Lohnanteile und damit an Kostensteigerungen denkt, erweist sich die Beurteilung von Verkürzungen der Arbeitszeit als sehr unterschiedlich (3). Einer sorgfältigen Prüfung bedarf in diesem Zusammenhang dann die Frage eines Tendierens vom lohnintensiven Betrieb zum kapitalintensiveren, da eine Stärke des deutschen Exports nicht zuletzt in Spezialanfertigungen liegt (4).

Forts.: 3) zitiert in Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 57; vgl. ebenso noch die Ausführungen bei Rae, J.: Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897, S. 144, sowie Mundella und Schulze-Gavernitz im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1. Band, Jena 1923, S. 909

4) Vgl. Munz, H.: a. a. O., S. 18 ff. und 46 f

- 1) Vgl. Berichte in "Der Arbeitgeber" vom 5. 2. 55, S. 79; vgl. dazu die Beurteilung der Lage nach dem ersten Weltkrieg, Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 168
- 2) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 4; vgl. die ähnliche Meinung von Borsig im "Handelsblatt" Nr. 113/1954. Beachte weiter Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 5/1954, S. 119; Grote, H. W.: Gedanken über die 40-Stunden-Woche, in "Junge Wirtschaft" Nr. 6/1955, S. 197
- 3) a) vgl. in diesem Zusammenhang einige Stimmen aus dem Kreise der Arbeitnehmer: Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 1/1955, S. 22; Richebecker, K.: Abhandlung in "Der Volkswirt" Nr. 33/1954, S. 11
b) vgl. einige Ansichten der Arbeitgeber: Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt d. Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 4; Becker, C.: Kürzere Arbeitszeit - weniger Güter, in "Frankfurter Allgemeine" Nr. 141/1946
- 4) Vgl. dazu Bericht in "Junge Wirtschaft" Nr. 3/1955, S. 85 f

In zahlreichen Schriften wird darauf verwiesen, daß andere Länder in der Frage der Arbeitszeit uns weit voraus wären; es müßte doch ein leichtes sein, sich diesen Vorbildern anzugleichen. - Hier wird einmal übersehen, daß nicht jede diesbezügliche Maßnahme anderer Länder gut geheißen werden kann; man denke z.B. an die französische 40-Stunden-Woche oder an die Meldungen aus Amerika, daß den laufenden Lohnerhöhungen trotz der ganz anderen Kapital- und Arbeitsintensität entsprechende Preissteigerungen auf dem Fuße gefolgt sind (1). Zum andern scheint man bei solchen Behauptungen zu vergessen, daß doch grundsätzlich jede Volkswirtschaft ein individuelles Ganzes ist und in einer ganz eigenen konkreten Umwelt steckt (2). Schöpke betont wie Paulssen mehrmals, daß wir in Deutschland noch sehr viel aufzuholen hätten. Der Blick auf die Arbeitszeit in anderen Ländern würde ebensowenig nützen wie der Blick auf ihre Reallöhne (3).

- 1) Vgl. Boveri, W.: Was bei der 40-Stunden-Woche zu bedenken ist, in "Vortragsreihe des Dt. Industrieinstituts" Nr. 39/1955
- 2) Vgl. Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11/1955, S. 386; Kranold, A.: Das Problem des 8-Stunden-Tages, Jena 1925, S. 117
- 3) a) Vgl. die ähnlichen Berichte in: Arbeitszeit, gewachsen oder genormt?, in "Der Arbeitgeber" v. 5. 5. 54, S. 337; Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern, 1954/55, S. 69; beachte die Zahlenangaben bei Krüger, W.: Die Arbeitszeit muß kürzer werden, in "Die Zeit" Nr. 17/1954, S. 9 ff.
b) Vgl. einige internationale Arbeitszeit-Aufstellungen und die dazugehörigen Kommentare: Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11/1955, S. 386; Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 213 ff.; Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 43; Haller Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 27; Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern 1953/54, S. 73; Coester, F.: Die 40-Stunden-Woche und unsere wirtschaftlichen Möglichkeiten, in "Arbeit und Sozialpolitik" Nr. 2/1954, S. 39; Berichte in "Südd. Zeitg." v. 11. 2. 56 u. Nr. 164 v. 10. 7. 56; Berichte in "Der Arbeitgeber" v. 5. 5. 54, S. 337, u. S. 312 sowie vom 20. 3. 56, S. 214
c) Vgl. dazu den heftig umstrittenen Satz von Heitbaum und Niemann, daß die "tatsächliche Arbeitszeit in Westdeutschland höher als in allen anderen maßgeblichen Industrieländern der westlichen Welt ist". Heitbaum, H.: a. a. O., S. 213. In mehreren Kontroversen wurde dieser Satz angegriffen und ebenso immer wieder verteidigt. Es sei auf einige Einwände besonders verwiesen: Munz, H.: a. a. O., S. 42; Bericht in "Südd. Ztg." v. 11. 2. 56; Bericht in "Der Arbeitgeber" v. 5. 6. 56, S. 394 ff.; vgl. erneutes (Forts.)

Die Darstellung der durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland rief in einer Vielzahl von Artikeln Begründungen, Zustimmungen und Ablehnungen hervor. Einerseits sprach man das Aufblühen der deutschen Wirtschaft nicht als Wunder an, da es lediglich als Folge der höchst realen Tatsache, daß wir arbeiten könnten, zu sehen sei. Und wenn unser "Come-back" nicht allen Völkern gelegen sei, so müsse festgestellt werden, daß es für uns ja gar keinen anderen Weg gegeben habe (1). Andererseits sprach man von einem deutschen Arbeitsfanatismus oder von einer "hektischen Arbeitsamkeit, die nur zum Teil aus dem Wunsche nach dem Motorrad oder dem Kühlschrank erklärbar ist", sie habe die langen Jahre des Mangels abgelöst, und niemand vermöge zu sagen, wann sie abklingen werde (2).

Erörterungen hinsichtlich des Arbeitsmarktes

Zur Lage des deutschen Arbeitsmarktes seien einige Daten aufgezeigt. Die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung teilte mit, daß sich im Sommer 1956 mit 18,4 Millionen Beschäftigten und nur 429 543 Arbeitslosen (3) neue Rekordhöhen ergeben haben, daß jedoch der Nachfrage noch nachzukommen sei; man solle nur keine Mangelpsychose heraufbeschwören. Mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeber macht sie auf eine Reihe inländischer Arbeitskraftreserven sowie Möglichkeiten zur Erweiterung des Arbeitsmarktes aufmerksam (4). Es ist also gegenwärtig so, daß im allgemeinen der Mangel an Arbeitsplätzen einem Mangel an Arbeitskräften gewichen ist (5).

Eine ganz andere Lage ergibt sich nun noch, wenn der Arbeitsmarkt unter dem Aspekt der Verwirklichung der 40-Stunden-Woche gesehen werden soll. So betont Paulssen, daß für die Industrie mit ihren 5 Millionen tätigen Menschen eine schlagartige 40-Stunden-Woche eine Mehrnachfrage nach 700 000

Forts.: Dementi: in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen", Nr. 5/1956

- 1) Vgl. Krüger, W.: Die Arbeitszeit muß kürzer werden, in "Die Zeit" Nr. 17 1954, S. 9 ff.; Bericht in "Handelsblatt" Nr. 91/1955, S. 2
- 2) Vgl. Bericht in "Die Tat" (Zürich) vom 28.12.54
- 3) Damit haben Deutschland und England die wenigsten Arbeitslosen Europas.
- 4) Weiterführende Darlegungen: Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände 1955, S. 60 f sowie Berichte in "Südd. Zeitg." Nr. 161 vom 6. 7. 56; 171 vom 18. 7. 56 und Nr. 188 vom 7. 8. 56
- 5) Vgl. über die Arbeitslosenquote und die Meßziffern für Vollbeschäftigung: "Süddeutsche Zeitung"; Wirtschaftsjahrbuch 1956, S. 6
Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände 1954, S. 99 und 154 f

Menschen bedeute. Bei der gegenwärtig praktischen Vollbeschäftigung seien keinerlei Arbeitskraftreserven mehr vorhanden - die 4,5 Überstunden pro Woche seien als Beweis dafür anzusehen (1). Ohne Zweifel ist aber die Menge der verfügbaren Arbeitsstunden einer der Tatbestände (2), der die Realisierbarkeit der Arbeitszeitverkürzung entscheidet. Weiter ist zu bedenken, daß die Durchführung des deutschen Wehrbeitrages, der Altersaufbau der Bevölkerung, Nachwuchsmangel und dergl. gerade diese Arbeitsmarktfragen sehr belasten (3).

Wenn auch im konkreten Augenblick die Frage der Arbeitszeitverkürzung unter dem Zeichen der Vollbeschäftigung steht, so wollen wir doch nicht übersehen, daß das Problem, Arbeitsplätze für alle bereitzuhalten, nie seine Bedeutung verloren hat (4). Das wird bewiesen durch den gegenwärtigen Kampf der Arbeiter in England und Italien und durch die Auseinandersetzung um die Wirkung der Automatisierung. Es sei deshalb diesem Fragenkreis kurz einiges angefügt: Elementare Angst trieb die englischen Spinner vor gut 200 Jahren in Lancashire dazu, die Erfindung John Kays in Stücke zu schlagen; aus gleichem Antrieb rebellierten die schlesischen Weber. Heute wehren sich wiederum 12000 Arbeiter in Coventry, weil über 3000 ihrer Kollegen ausgesperrt wurden. Aber so wie die Maschinenstürmer die Mechanik

- 1) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 2. Unternehmungen berichten über Arbeitskraftmangel: Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände 1955, S. 157 sowie Berichte in "Südd. Ztg." Nr. 193 v. 13. 8. 56 u. Nr. 194 v. 14. u. 15. 8. 56
- 2) Vgl. Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11/1955, S. 387 (Gegenmeinung!)
- 3) Man beachte die relativ kleinen Anreize, die sich im Zuge verkürzter Arbeitszeit arbeitsmarktmäßig auswirken können. Vgl. weiterführende Darlegungen im Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände 1955, S. 160 ff.
- 4) Der Verfasser Otto Camillus Recht schreibt (unter dem Pseudonym Christensen), daß es nur einen Ausweg aus der drohenden Arbeitslosigkeit gebe, nämlich bei einer Reform des Wirtschaftssystems die Arbeitszeit radikal zu kürzen. Die notwendige Ergänzung der 4stündigen täglichen Arbeitszeit (Brot soll mit Lust und Liebe verdient werden!) sei im "Doppel" zu finden. Diese "Doppelarbeit" könne nach vollzogener Einreihung aller Arbeiter in den Produktionsprozeß - z.B. durch eine andere Art von Arbeit an einer zweiten Arbeitsstelle - auch vom Stammarbeiter getragene werden. Die waltigen Mehrkosten - voller Lohnausgleich - seien vom Staat mit Hilfe einer zweiten Währung, des Arbeitsgeldes, aufzubringen.
Vgl. Christensen: Die 24-Stunden-Woche und der Doppel, München (1952)

sierung nicht aufhalten konnten, so wenig gelang es den Streikenden in England, das Vordringen der Automatisierung aufzuhalten; "die Roboter sind längst unter uns. Der Motorblock eines Fordwagens entsteht, ohne daß ihn Menschenhand ein einziges Mal berührt" (1). Der jüngste amerikanische Slogan "Automate or Dying" sei typisch für die Haltung Amerikas; dort habe man erkannt, daß nämlich nur die gegenwärtige Hochkonjunktur die technologische Arbeitslosigkeit überdecke (2). Vielleicht ist diesem Gedanken auch die bisherige Erfahrung unterzuordnen, daß es augenblicklich gerade die Industrien mit der stärksten Automatisierung sind, welche die größte Zunahme an Beschäftigten aufweisen. - In diesem Zusammenhang ist beispielsweise an die August-Thyssen-Hütte zu denken (3).

Im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung ist aber eine zweite Tatsache sehr bemerkenswert: die "Weißkittel" nehmen immer mehr zu, und die blauen Monteuranzüge werden fortwährend seltener (4).

In bezug auf die Lage des Handwerks verdient noch eine Folgeerscheinung der Automatisierung erwähnt zu werden: Während die Frühzeit der Industrialisierung einen Teil des Handwerks als Produktionsgewerbe verdrängte, bringt die Automatisierung hier wieder eine Wendung, da man keine unge-

- 1) Streiflicht in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 110 vom 8.5.1956
- 2) Vgl. Pollock: Fluch und Segen der Automatisierung, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 127 v. 28. 5. 56; vgl. hierzu noch einige moderne einschlägige Abhandlungen: Eaton: Keine Angst vor Automation, in "Südd. Ztg." Nr. 126/1956; Seidel: Keine Angst vor Automation, in "Südd. Ztg.", Nr. 284/1956; Erler, F.: Der Sozialismus in der Epoche der zweiten industriellen Revolution, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 138/1956; Weber, A.: Die Bewältigung der Freizeit, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 134/1956; Schuster, A.: Am Vorabend einer neuen Zeit, in "Südd. Zeitg." Nr. 307/1956; Automation, in "Informationen zur politischen Bildung" Nr. 46 u. 47, 1956
- 3) Vgl. Bedeutet Automation Arbeitslosigkeit?, im "Mitarbeiterbrief des Dt. Industrieinstituts" Nr. 11/1956
- 4) Vgl. hierzu noch die Ausführungen bei Schelsky: Beruf und Freizeit im Wandel der modernen Gesellschaft, in "Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung" Nr. 12/1956

lernten und angelernten Arbeiter mehr braucht; denn "die Automatisierung macht die Technik nun mehr als je zuvor zum Diener des Menschen, während sie den Menschen vom Dienste an der Maschine befreit" (1). Und so bringt die Automatisierung einerseits eine große Nachfrage nach Menschen mit technischem Verständnis und Geschick sowie einer umfassenden Ausbildung mit sich, wobei das Handwerk gute Hilfestellung zu geben vermag, andererseits bietet die vermehrte Erzeugung gleichartiger Güter eine zweite Chance für das Handwerk, nämlich sich wieder in größerem Maße in die Produktion selbst einzuschalten, weil es viele individualisierte Bedürfnisse zu befriedigen gilt (2).

Die Arbeitszeitverkürzung und Privilegiwirkungen

Eine bedeutsame Frage ist es auch, ob nicht durch eine Arbeitszeitverkürzung einzelnen Arbeitnehmergruppen Vorteile erwachsen, von denen Spannungen und Strukturveränderungen ausgehen. Starke Gewerkschaftsgruppen stoßen ihrerseits vor, vielleicht stellen sie sich aber damit nicht immer als Vorkämpfer des allgemeinen sozialen Fortschritts dar. Sollen sie nun ihre Ziele deshalb zurückstecken, weil diese nicht unmittelbar für alle anderen auch zu verwirklichen sind? Schayer erwähnt als Beispiel das Vorgehen der Unternehmer: großzügige Rationalisierungsinvestitionen würden auch von den führenden Großbetrieben vorgenommen und nicht von den rückständigen, die es eigentlich nötig hätten; wobei aber noch zu bedenken sei, daß der Fortschritt eines Unternehmers meist die Vernichtung der Zurückgebliebenen bringe, während der Fortschritt beim Kampf der Arbeitnehmer unmittelbar und mittelbar auch den Nachzüglern zugute komme; denn über den Arbeitsmarkt werde die Arbeitszeitverkürzung letztlich ausgleichend auf alle Wirtschaftszweige einwirken (3). Ähnlich wie die kräftigen Zweige der Gewerkschaften bei diesen Auseinandersetzungen im Vordergrund stehen, so finden wir auch bei den Unternehmern eine ganze Reihe, die beispielhaft vorangeht.⁽⁴⁾ Allerdings ist festzuhalten, daß die heutige Arbeitszeitverkürzung wie-

1) Vgl. Bedeutet Automation Arbeitslosigkeit?, im "Mitarbeiterbrief des Dt. Industrieinstituts" Nr. 11/1956

2) Vgl. weitergehende Ausführungen: Handwerk will Nachwuchs werben, in Südd. Ztg. Nr. 242 v. 9. 10. 56. Auch das Atomzeitalter braucht Handwerker, in "Südd. Ztg." Nr. 250 v. 18. 10. 56

3) Vgl. Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 1/1955, S. 23

4) Vgl. über die Erfahrungen bisheriger Arbeitszeitverkürzungen: Schayer, K.: Weg zur 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 2/1955, S. 69 f; Bericht vom Hüttenwerk Oberhausen, (Forts.)

derum meist nur den Industriearbeiter betrifft, dem es ja seit 1945 sowie so am besten geht. Aus ähnlichen Überlegungen heraus spricht Schöpke deshalb von einem ungerechten Sog der situationsbegünstigten Betriebe. Sollen die Vorteile der Produktivitätssteigerung im industriellen Sektor allein von Unternehmern und Arbeitnehmern dieser Sparte in Form höherer Löhne oder vermehrter Freizeit abgeschöpft werden? Schöpke zieht z.B. wie auch Seischab das Gesamtinteresse dem einzelner Gruppen vor und spricht sich deshalb für Preissenkungen aus (1).

Krüger sagt, bisher sei ein Teil der Fortschrittsrate über Preissenkungen und Qualitätsverbesserungen dem Verbraucher zugekommen. Die Arbeitszeitverkürzung erzwingt einen Verzicht auf eine sonst mögliche Steigerung des Lebensstandards, da alle Kompensation wegen Berücksichtigung des Zeitmoments nicht vollständig sei (2). Was geschieht, wenn aber nicht bloß keine Preissenkungen, sondern tatsächlich Preissteigerungen im Gefolge der Arbeitszeitverkürzung auftreten? Können die Preise nicht gehalten werden, so erweist sich die Reduzierung der Arbeitszeit in der Tat als zweischneidiges Schwert. Eine so preisreagible Zeit wie die der gegenwärtigen Vollbeschäftigung enthält hier noch ihre eigenen Problemkomplexe.

Erhard wies auf dem 9. Betriebswirtschaftertag schon daraufhin, daß die Unternehmerseite sich Reserven bilde, auf Grund derer sie später Lohnforderungen gewähren könne. Hierdurch werde aber der Verbraucher von der Gunst der Entwicklung ausgeschlossen (3). Daß der tatsächliche Verlauf

Forts.: in "Mensch und Arbeit" Nr. 6/1954, S. 215;

Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S. 384 (Hoechst)

IG-Metall: Mehr Freizeit - 40-Stunden sind genug, o.J., S. 12

Berichte in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 76/1955 u. Nr. 166 u. 174/1956

1) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 4 ff.

Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 130

Berichte in "Der Volkswirt" Nr. 34/1953 (Kung) und Nr. 20/1955, S. 13 (Sweerts-Sporck, P.)

In der Schweiz steht die Gewerkschaft auch wegen der Preissteigerungsgefahr der 44-Stunden-Woche sehr skeptisch gegenüber. Vgl. Berichte in "Der Arbeitgeber" vom 5.3.56, S. 152

2) Vgl. Krüger, W.: Mehr Freizeit oder mehr Geld?, in "Die Zeit", Nr. 13/1955

3) Vgl. Erhard in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, Seite 19

der Wirtschaft den Prognosen Erhards recht gibt, ist durch die Tendenzen erwiesen, die sich in der letzten Zeit als Folge bereits durchgeführter Arbeitszeitverkürzungen abzuzeichnen beginnen. Man ist leicht geneigt, Forderungen der Arbeiterschaft nachzukommen, wenn man die Mehrkosten auf die Verbraucher abwälzen kann (1). Gerade hinsichtlich dieser Situation, aber auch in vielerlei anderen Perspektiven, ist nicht zu übersehen, daß die Wirtschaft ja nicht bloß aus dem Sektor Industrie besteht. Es sei hier nur vermerkt, daß Einzelhandel, Landwirtschaft usw. hier noch mit zusätzlichen Problemen belastet sind (2).

Ausführungen zur Frage des Zeitpunktes einer Reduzierung der Arbeitszeit

Über die Notwendigkeit sowie über die Möglichkeit der sozialen Aufgabe, das Arbeitsleid mit Hilfe der Arbeitszeitverkürzung zu mindern, besteht kein Zweifel. Was immer wir darüber lesen, jedesmal wird festgestellt, daß es nicht um das "Ob", sondern um das "Wann" gehe. Die Geister scheiden sich aber schon in bezug darauf, ob die Arbeitszeitverkürzung als Fernziel oder als Nahziel zu verfolgen sei. Neben der notwendigen Mehrbeschaffung von Arbeitskräften wird in den meisten Debatten auf die steigenden Löhne verwiesen. Das Lohnvolumen, das mit rund 70 Milliarden DM etwa 2/3 des deutschen Volkseinkommens ausmacht, müßte im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung eine Vergrößerung erhalten, da ja die Arbeitszeit nicht unmittelbar effektiv auf 40 Stunden reduziert werden kann. Weiter benötigt man zusätzliche Investitionsmittel, und damit ist der Einsatz von Zeit, Kapital und Arbeitskraft verbunden. Nach Schöpke müßte deshalb für diese Zeit eine Mehrleistung und ein Konsumverzicht erfolgen, Lohnerhöhungen dürften in diesem Abschnitt nicht verlangt werden (3).

-
- 1) Man vgl. in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Metallindustrie: 13. 6. 56: Einigung über Einführung der 45-Stunden-Woche ab 1. 10. 1956 mit vollem Lohnausgleich und zusätzlichen Lohnerhöhungen. Diese Regelung betraf ein Drittel aller industriellen Arbeitnehmer.

Vgl. über das Für und Wider des "IG-Stoßtrupps" sowie über seine Nachwirkungen die zahlreichen Schriften.

Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Berichte über Preisentwicklung in "Südd. Ztg." Nr. 147 vom 26. 6. 56 und 178 vom 26. 7. 56

- 2) Vgl. ein Extrem: Für das Krankenpflegepersonal wird als erster Schritt einer Arbeitszeitverkürzung die 54-Stunden-Woche angestrebt.
- 3) Vgl. Schöpke, A.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 1 f

Eine Hauptüberlegung zu all diesen Fragen aber ist die, ob überhaupt an eine effektive Arbeitszeitverkürzung gedacht wird und nicht bloß das Ganze auf eine Verschiebung der Überstundengrenze hinauslaufen soll. - Das gleiche Problem ergab sich auch schon in früheren Zeiten (1). - Für eine fiktive Arbeitszeitverkürzung mit Überstunden ergibt sich eine Lohnkostenvermehrung von 25 %. Weil dann aber im Grunde nicht mehr das Arbeitszeitverkürzungsproblem, sondern das bloße Ringen um den Lohn vorhanden ist, können solche Kostenerhöhungen durch Produktivitätssteigerungen allein kaum aufgefangen werden (2). Seischab ist ähnlicher Meinung. Er antwortete im Verlaufe einer Diskussion während des Seminars in Heiligenhaus, daß die 40-Stunden-Woche ein Hemmschuh des fortschreitenden Wohlstandes sei und daß auch die Gewerkschaft genau wisse, daß wir in Deutschland sogar mehr als 48 Stunden arbeiten müßten. Man meine doch mit diesen Gesprächen nicht die 40-Stunden-Woche, man meine die Lohnerhöhung (3). Wenn wir die Lage heute in der Industrie ansehen, so bestätigt sich allerdings letzteres, da der Zwang, Überstunden zu leisten, von beiden Seiten anerkannt ist (4), obwohl in fast allen Kreisen die Überstunde abgelehnt und ihr Abbau angestrebt wird (5). - Eine andere Lage herrscht im Bergbau, da dort die verkürzte Arbeitszeit wirklich eingehalten werden soll (6).

- 1) Man vgl. dazu den 8-Stunden-Tag in England bei Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 21; vgl. weiter Bericht in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 5/1955, S. 298
- 2) Vgl. Schöpke, A.: a. a. O., S. 3 ff.
- 3) Vgl. Seischab in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 120 vom 21. u. 22. 5. 55
- 4) Vgl. Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 15. 8. 55, S. 501; ferner in "Der Volkswirt" Nr. 22/1956 sowie Arbeitszeitverkürzung in Westdeutschland, in "Neue Zürcher Zeitung" Nr. 163 vom 15. 6. 56
Legende von der Arbeitszeit, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 190 v. 9. 8. 56
- 5) Vgl. Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 5. 3. 56, S. 152; weiter noch Abhandlung in "Sozialer Fortschritt" Nr. 5/1954, S. 119; Sieber, J.: Das verlängerte Wochenende in der gewerblichen Wirtschaft Bayerns, in "Bayern in Zahlen" Nr. 11/1954, S. 348
- 6) Ab 1. 4. 1953: Schichtzeit im Bergbau unter Tage 7 1/2 Stunden (45-Stunden-Woche) Vgl. einige der einschlägigen Ausführungen: Platte, J.: Kein Rückgang in der Förderung, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1953
Arbeitszeit und Kohlepreis, in "Handelsblatt" Nr. 92/1954
Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 178 ff. und 182 ff. sowie S. 186; vgl. über die Spitzenstellung des Bergarbeiters, in "Südd. Ztg." Nr. 138 v. 9. u. 10. 6. 56 u. Nr. 194 v. 14. u. 15. 8. 56; 3-Stufenplan zur 35-Stunden-Woche: Bericht in "Frankfurter Allgemeine" Nr. 160 v. 12. 7. 56; wie auch in "Südd. Ztg." Nr. 196 v. 16. 8. 56 (Forts.)

Aus diesen Überlegungen heraus nennt Rodenstock die Arbeitszeitverkürzung die teuerste Art einer Lohnerhöhung. Mit ihm sind viele Stimmen dafür, nicht durch die Arbeitszeitverkürzung eine indirekte Lohnerhöhung, sondern gleich offene direkte Lohnsteigerungen vorzunehmen (1). Dazu tritt noch die Frage, inwieweit sich notfalls wieder eine Reduzierung, sei es beim Lohn oder sei es bei der Arbeitszeit, durchführen läßt. "Arbeitszeitreduktionen sind auf die Dauer höchst selten rückgängig gemacht worden. Bei den Lohnerhöhungen ist es ganz anders. Nicht nur durch direkten Abbau, sondern noch viel öfter durch Geldentwertung sind sie, wenigstens teilweise, wieder verloren gegangen." (2) Die Arbeitszeitverkürzung wird also allgemein als bleibender und gesicherter Fortschritt angesehen (3).

Eine weitere Gegensätzlichkeit offenbart sich, wenn die Arbeitszeitverkürzung im Zusammenhang mit der Konjunktur gesehen wird. So betont man in der Schweiz während der Auseinandersetzung um die 44-Stunden-Woche, daß in der derzeitigen Prosperität wohl auch ein "Mut zum Experiment" vorhanden sei. In Deutschland warnt Erhard davor, in der Hochkonjunktur wirtschaftliche Gesetze außer Kraft zu setzen (4). Von Gewerkschaftsseite wird u. a. vorgebracht, daß in der Zeit der Hochkonjunktur gelte, daß, wer hoch im Kurs stehe, auch Forderungen stellen könne; von Arbeitgeberseite werde im gegenwärtigen Zeitpunkt bestimmt die Verhandlung dem Kampf vorgezogen (5). Man weiß also auf der Arbeitnehmerseite, daß die gegenwärtige Lage nach taktischen Gesichtspunkten viel günstiger ist, als sie nach ökonomischen beurteilt werden kann. Allerdings wird auch von Gewerkschaftsseite gleichzeitig vorgebracht, daß man ja nicht bloß die 40-Stunden-Woche in der Konjunktur durchsetzen wolle, sondern vielmehr an die Wirkung

Forts.: u. Nr. 125 vom 7. 9. 56 (Neue Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung im Bergbau)

- 1) Rodenstock, R.: Was kostet die 40-Stunden-Woche?, in "Der Berater" Nr. 34/55; Bericht in "Der Arbeitgeber" v. 5. 2. 55, S. 80 (Steiner)
- 2) Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 25
- 3) Vgl. hierzu noch Kranold, A.: Das Problem des 8-Stunden-Tages, Jena 1925 S. 65 f
- 4) Vgl. Erhard auf dem 9. Betriebswirtschaftertag: "Mir scheint überhaupt das Maßhalten in diesem Augenblick außerordentlich bedenklich ins Wanken geraten zu sein." Vgl. "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 21 Man vgl. weiter die Aufrufe Erhards, die öfters in den führenden Tageszeitungen erscheinen: Was steht zur Debatte?
Vgl. auch Zimmerer, C.: "Aktuelle betriebl. Probleme", a. a. O., S. 46
Vgl. auch Berichte in "Junge Wirtschaft" Nr. 3/1955, S. 85 (Loose)
- 5) Vgl. Brenner, O.: Auf dem Weg zur 40-Stunden-Woche, in "Welt der Arbeit" Nr. 25 v. 22. 6. 56; IG-Metall: Mehr Freizeit - 40 Stunden sind genug, o. J., S. 11
"Aktuelle betriebliche Probleme" a. a. O., S. 51 (Hirsche)

der Automatisierung und dergl. denke; auch gelte es, dem Menschen seine Lebensrechte zu sichern.

V. Rechtliche Bestimmungen

Die Arbeitszeitordnung und das Gesetz über Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen vom 30.4.1938 sind die heute gültigen rechtlichen Vorschriften. Diese Gesetze bestimmen aber keine Normalarbeitszeit, sondern eine Höchstarbeitszeit. Durch die Kontrollratsdirektive Nr. 26 vom Januar 1946 wurde angeordnet, den 8-Stunden-Tag wieder einzuführen; denn während des Krieges galten Verordnungen, die bis zu 60 Stunden Arbeitszeit pro Woche vorschrieben.

§ 2 AZO definiert: Die Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Foerster betont, daß die Ruhepausen zwischen den Arbeitszeiteilen innerhalb einer Arbeitsschicht liegen, wogegen man die Zeit nach Ende einer Schicht bis zum Beginn der nächsten als Ruhezeit anzusprechen habe. Zur Arbeitszeit gehöre alles, was mit der unmittelbaren Arbeitstätigkeit verbunden sei (1). - Viel weiter spannt dagegen die Arbeitswissenschaft den Kreis ihrer Betrachtung, da sie sich mit der Anwesenheitszeit beschäftigt, die sich aus effektiver Arbeitszeit, das heißt der Tätigkeitszeit, einschließlich der arbeitsfreien, arbeitsablaufbedingten Wartezeit, und den Erholzeiten zusammensetzt (2). Gegenwärtig ist sogar die Abwesenheitszeit von zu Hause, die also die Wegzeit noch mit einschließt, Gegenstand von Untersuchungen.

Die echte Arbeitszeitverkürzung bedeutet ein Abgehen von der gesetzlichen 48-Stunden-Woche. Es ist aber von Fall zu Fall zu entscheiden, ob eine bloße Arbeitszeitverlagerung oder eine effektive Arbeitszeitverkürzung vorliegt. Erstere ist nach § 4 AZO möglich; die Wochenarbeitszeit kann von Montag bis Freitag verteilt werden. - Foerster führt aus, daß besonders zwei Begriffe hierbei zu trennen seien: die Überstunden seien ein rein betrieblicher Begriff. Jede Stunde über die betrieblich festgesetzte Arbeitszeit hinaus ist eine Überstunde, aber erst ab der 48. Stunde z.B. könne von der Mehrarbeit, § 15 AZO, gesprochen werden; für sie gelte der Mindestzuschlag von 25 % (3). - Bei einer 40-Stunden-Woche treten keine besonderen arbeits-

- 1) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955 S. 11 ff. (Foerster); Bührig, E.: Tarif- und arbeitsrechtl. Fragen zur Verwirklichung der 5-Tage-Woche, in "Gewerkschaftl. Monatshefte" Nr. 5/1955
- 2) Vgl. Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftl. Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 79
- 3) Vgl. hierzu weiterführende einschlägige Abhandlungen: "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 51 (Schneider); (Forts. s. nächste S. u.)

rechtlichen Schwierigkeiten auf.

Trotz Überschreitens der 8stündigen täglichen Arbeitszeit besteht bei der 5-Tage-Woche mit 45 Stunden kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, da ja nur eine Arbeitszeitverlagerung vorliegt. Bei der Pausenregelung wird wegen der unterschiedlichen Lage und Zeit bei Männern und Frauen (vgl. §12 II und §18 I AZO) eine Sonderregelung nötig. Es ergibt sich nämlich eine verschiedene Länge der Arbeitsschichten. Man stellte fest, daß sich die Männer gegen die lange Pause, die sie aus Rücksicht auf die Frauen nehmen müssen, zur Wehr setzen. Da in einem Betrieb aber nur gleiche Pausen eingehalten werden sollen, käme es meist zur Pausenverkürzung für die Frauen (1).

Bei einer Arbeitszeit über 45 Stunden, z. B. bei Arbeitsverlagerung im Zuge der 5-Tage-Woche, tritt § 9 III "Jugendschutzgesetz" in Kraft; denn für Jugendliche ist jede Arbeitszeit verboten, die 9 Stunden täglich überschreitet. (2) Den neuen Gesetzentwürfen zufolge soll für die Jugendlichen die 40-Stunden-Woche auf jeden Fall eingeführt werden. (3) Schayer schlägt innerhalb seines 3-Jahresplanes für die Jugendlichen vor, daß in der Phase I die Jugendlichen an 4 Tagen jeweils 9 Stunden beschäftigt werden sollen, der 4stündige Rest entfalle dann auf den Berufsschultag. Bei der durchgeführten 40-Stunden-Woche sei schließlich die Arbeitszeit für die Jugendlichen an 4 Tagen mit jeweils 8 Stunden anzusetzen, der Rest von 8 Stunden könne auf Berufsschule und Betrieb verteilt oder allein von der Schule in Anspruch genommen werden (4).

Ausgehend von der Tatsache, daß es die Betriebe unter Staatsregie waren, die in früherer Zeit mit der Arbeitszeitverkürzung vorangingen, kommt man zu der Folgerung, daß der Staat an der Wohlfahrt seiner Arbeiter in ureigenstem Interesse Anteil haben mußte. Brentano hielt es für möglich, daß die Privatunternehmer nach und nach das Beispiel der staatlichen Regiebetriebe

Forts.: Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, S. 17
Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1955, S. 67

- 1) Vgl. Niemann, U.: Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 4/1955, S. 92
- 2) Vgl. hierzu die ausführlichen Darlegungen bei Heindl, K.: Das Recht des Lehrlings, Nürnberg, o.J., S. 100 ff.
- 3) In einer Denkschrift zum Jugendarbeitsschutz wird festgestellt, daß zur Zeit 1/3 bis 1/2 aller Jugendlichen bis zu 18 Jahren über 48 Std., 1/10 sogar über 54 Std. in Arbeit stehen. Vgl. Schayer, K.: Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung gestern und heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 2/1955, Seite 17
- 4) Vgl. Schayer K.: Weg zur 40-Std.-Woche, in "Gewerkschaftl. Monatshefte" Nr. 2/1955, S. 68 f

nachahmen würden. Rost z.B. teilt diese Meinung nicht. Aus der allgemeinen Aufgabe des Staates, für das Wohl des Volkes Sorge zu tragen, könnte es leicht in Fragen der Arbeitszeitverkürzung zu Kollisionen mit dem Rechte einzelner oder von Gruppen kommen. Da die Kräfte eines Volkes das Vermögen der Nation darstellen, von dem nicht nach Belieben und zum Schaden der Allgemeinheit gezehrt werden dürfe, könnten einzelne Klassen nicht Gegenstand der staatlichen Fürsorge sein. Gleichwohl hat Rost doch das alleinige Wohl der Arbeiter im Auge, wenn er sagt, daß dem Staat das Recht zustehe, Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen (1). - Es klingen hier zahlreiche Momente einer zentralgeleiteten Wirtschaft an, da viel des Gesagten sich nicht ohne immer weiter um sich greifenden Zwang verwirklichen läßt.

Ein staatliches Eingreifen wird aber auch heute wieder unter den verschiedensten Ansichten als förderlich angepriesen. So stellten Borsig und Schöpke fest, daß eine gelenkte Arbeitszeitverkürzung durch eine zielbewußte Wirtschaftspolitik erfolgen müßte, um politische Akzente und Gleichgewichtstörungen zu eliminieren (2). Schöpke betont eigens, daß eine befriedigende Regelung nur auf gesetzlichem Wege erfolgen könne. Zwar stelle die Arbeitszeitverkürzung eine Angelegenheit der Arbeitnehmer und Unternehmer dar, wegen der Folgen sei sie jedoch ein Anliegen der Volksgemeinschaft (3). Außerdem besteht ohne Staatseingriff die Gefahr, daß sich beide Sozialpartner über die Sache auf Kosten der Gesamtheit einigen (4). Die Bundesregierung selbst ist der Ansicht, daß partielle Regelungen deshalb unmöglich seien, weil sie präjudizierend wirken und das Gleichgewicht des Arbeitsmarktes bedrohen (5).

Es ist hier ganz aufschlußreich, wenn man sich an die Lage erinnert, die sich im Modellfall der Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie ergeben hat: Paulssen kritisierte die Unternehmer der Metallindustrie wegen des geringen Widerstandes bei der 45-Stunden-Woche und stellte fest, daß bei weiterem Mißbrauch der Freiheit der Tarifhoheit diese eben aufhören müsse. "Dann müssen wir letzten Endes den Staat bitten, mit einer Schlichtungsordnung von hoher Hand einzugreifen." (6)

- 1) Vgl. Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 8 ff.
- 2) Vgl. Schöpke, A.: 40-Std.-Woche und Produktivität, im "Nachrichtenblatt des Verbandes Dt. Dipl.-Kfl." Nr. 1/1956, S. 5 f; ferner Bericht in "Handelsblatt" Nr. 113, 1954
- 3) Die Schweiz als vorbildliche Demokratie strebt mit Hilfe eines Plebiszits ein elastisches Fabrikgesetz, aber keine Vertragsregelung an. Vgl. Munz, H.: 44-Std.-Woche, Zürich 1955, S. 29
- 4) Vgl. weiterführend; Becker, C.: Kürzere Arbeitszeit - weniger Güter, in "Frankfurter Allgemeine" Nr. 141 v. 20. 6. 56; ferner vgl. aus früherer Zeit über Brentanos Vorschlag von Schieds- und Einigungskammern bei Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 11 f
- 5) Vgl. Bericht in "Handelsblatt" Nr. 111 v. 22. 9. 54
- 6) zit. in Slotosch, W.: Schiedsrichter im Lohnstreit, in SZ Nr. 177 v. 25. 7. 56

Es sei überhaupt zu prüfen, ob ein objektives und neutrales Eingreifen des Staates möglich sei und ob es denn einwandfreie Berechnungen der dazu nötigen Unterlagen gebe. Slotosch ruft deshalb aus: "Für das Problem von Freiheit und Ordnung in der Wirtschaft gibt es keine bürokratische Lösung!" Allein Geist, Einsicht und Unabhängigkeit sollen also den Bestand der Wirtschaft garantieren. Trotz der ganz allgemeinen Erfahrung der letzten Jahrzehnte, daß Verhüten besser als Heilen sei, kann eine gesetzliche Regelung hier nicht den erwünschten Erfolg bringen. Vielmehr müssen die - von Paulssen sonst immer erwähnten - Führungsbetriebe vorangehen und allmählich und schrittweise die Lösung des Arbeitszeitproblems bringen. Auch die 48-Stunden-Woche ist auf diese Weise zustandegekommen. Ein Staatsdekret ist erst angängig, wenn beispielsweise 3/4 aller Unternehmer die 40-Stunden-Woche bereits verwirklicht haben. (1) "Verkraftet" das restliche Viertel die Arbeitszeitverkürzung nicht, wird es dann nicht nach Erlaß diesbezüglicher Gesetze seine Tore schließen müssen? Eine Antwort auf diese Frage liegt in zwei Ebenen, einerseits klingt hier die Frage der Grenzbetriebe an - die Arbeitnehmerseite spricht in diesem Sinne vom "Wandern zum besseren Wirt" -, andererseits wird für diese nachhinkenden Wirtschaftseinheiten die Preisfrage akut. (2)

Es wird im allgemeinen gesetzlichen Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung viel Widerstand entgegengebracht. Gleichwohl strebt man aber eine Regelung auf breiter Basis durch die Sozialpartner an (3), obschon es auch die Ablehnung jedes schematischen überbetrieblichen Lösungsversuches überhaupt gibt. (4)

- 1) Vgl. die entsprechenden Meinungen bei Rost, F.B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S.11 f und Zimmerer, C.: Bericht in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956; vgl. dazu die Mitteilung über die Arbeitszeitverkürzung der Ostzone, in der die 40-Stunden-Woche "organisiert und diszipliniert nach einem zentralen Plan" erfolgen soll. Vgl. DDR-Gewerkschaft gibt sich herzlich, in "Südd. Zeitg." Nr.205 vom 27.8.56
- 2) Vgl. Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr.1/1955, S.21 und Hohlwegler, E.: Bilanz der 5-Tage-Woche, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S.130
- 3) Vgl. Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 5/1954, S.119
- 4) Vgl. hier einige Berichte:
in "Sozialer Fortschritt" Nr. 9/1955, S.330
in "Der Arbeitgeber" v.5.3.55, S.152 und vom 5.5.54, S.338 (über die Schwierigkeiten einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sogar innerhalb eines Großbetriebes)
5-Tage-Woche, ein zweischneidiges Schwert, in "Tabakzeitung" Nr.18 vom 30.4.54
Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr.11/1955, S.418

Gegenseitiger Druck und Kampf haben, wie die Geschichte beweist, nie zu einem endgültigen Erfolg geführt. Zwar hat die Arbeiterklasse dem Unternehmer den 8-Stunden-Tag aufgezwungen, aber die Unternehmer haben mit der Intensivierung der Arbeit geantwortet. Da sich die Arbeitszeitverkürzung in befriedigender Form selbsttätig wohl nicht einstellen wird (1), so muß also diese Frage auf vertragliche Vereinbarungen hinauslaufen. Ein erster konkreter Vorschlag war das 10-Punkte-Programm der Arbeitgeber vom 12.1.1956, das allerdings nicht die Zustimmung der Gewerkschaften fand (2). Trotzdem wird eine Verhandlungsbereitschaft - wenn auch nicht ohne Androhen von Druckmitteln (3) - von beiden Seiten immer wieder betont.

Zwar ist der Einwand richtig, daß ein Betrieb nur gemäß seiner Gegebenheiten (4) zu einer gereiften und organisch gewachsenen Arbeitszeit kommen kann und daß ihm das Ergebnis anderer Betriebe niemals oktroyiert werden soll, aber schließlich ist es ebenso unmöglich, auf jede individuelle befriedigende Regelung zu warten oder darauf zu hoffen, daß die Unternehmer die echte Chance, ihre soziale Haltung zu beweisen, wahrnehmen und in den Mittelpunkt der Betriebe den Menschen stellen - was zu behaupten nicht bloß den Festrednern vorbehalten bleiben dürfte (5).

- 1) Vgl. hierzu die Ansicht: Kürzere Arbeitszeit ohne gewerkschaftlichen Druck, in "Blätter der Freiheit" März 1954, S. 194 f; ähnlich Haller, Kroebel, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 28 (Winschuh)
- 2) Argumentation der Ablehnung des Programmes durch die Gewerkschaften, in "Der Volkswirt" Nr. 20/1956, S. 8
vgl. weiter Bericht in "Sozialer Fortschritt" Nr. 5/1956, S. 89
Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern 1955/56, S. 88 ff.
Vgl. neue Vorschläge: Alternativplan der Arbeitgeber, in "Industriekurier" Nr. 145 vom 22.9.56
- 3) Vgl. hierzu Bericht in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 131 (Duttweiler); vgl. hier die zahlenmäßigen Anteile der Gewerkschaften bei den Arbeitnehmern: Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern 1954/55, S. 58
- 4) Vgl. Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 5.5.54, S. 338
- 5) Vgl. Schayer, K.: Weg zur 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 2/1955, S. 71

Zweiter Teil

DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IM HOLZ VERARBEITENDEN HANDWERK

A) Darlegung der augenblicklichen Situation in den untersuchten Zweigen als Grundlage für die Erörterung der speziellen Fragen zur Arbeitszeitverkürzung

I. Die Bedeutung und die wirtschaftliche Lage des holzverarbeitenden Handwerks im Überblick

In unserer heutigen Zeit, die als Epoche des Stahles und Betons sowie der Kunststoffe gilt, unterläuft vielen der Fehler, die Bedeutung des Holzes und damit die seiner Bearbeiter und Verarbeiter zu unterschätzen. Es sei deshalb auf den Bericht Wegelts verwiesen, der unter anderem mit den Zahlen der Weltproduktion die Bedeutung der Holzwirtschaft unreißt:

Es entfielen im Jahre 1950 auf

Kohle	13 Milliarden Dollar Weltproduktion			
Rohöl	10	"	"	"
Rohstahl	10	"	"	"
Holz	20	"	"	" (1)

Ein Überblick auf die Hauptverwendungsmöglichkeiten des Holzes vermag aufzuzeigen, in welchen Sektoren diese Holzmengen verbraucht werden.

Tabelle 1

Der deutsche Holzverbrauch im Jahre 1951 (2)

Sektoren	in Millionen Festmeter	in v.H. des Gesamtverbrauches
Bau	14,0	51,9
Möbel, Fässer usw.	4,6	17,0
Papier	4,3	15,9
Treppenbau	3,1	11,5
Schwellen und Masten	0,5	1,8
Sonstiges	0,5	1,9
Insgesamt	27,0	100,0

1) 2) Wegelt, W.: Holzwirtschaft und ihre Bedeutung für die Gesamtwirtschaft, Beilage im "Industriekurier" Nr. 150 vom 2.10.56

Würde man zum Beispiel alle 26 Handwerkszweige aufzählen, die in der Handwerkszählung von 1949 in der Holzverarbeitenden Gruppe erfaßt wurden, so ergäbe sich bereits eine detailliertere Skala über die Verwendungsmöglichkeiten des Werkstoffes Holz (1).

Da innerhalb des Holzverarbeitenden Gewerbes das Holzhandwerk einen sehr breiten Raum einnimmt (2), sei mit der Darlegung der Lage des Holzgewerbes begonnen:

Nach dem Bericht des Instituts für Wirtschaftsforschung in Essen (3) fielen zwar die Produktionsindizes des Holzgewerbes von 1951 bis 1955 gegenüber anderen Gewerbegruppen ab. Hieraus darf aber nicht gefolgert werden, daß das Holzgewerbe im Wachstum hinter den übrigen Gruppen zurückgeblieben sei; denn das Holzgewerbe war in den ersten Nachkriegsjahren infolge der übermäßigen Baracken- und Behelfsheimbauten aufgeblüht, so daß man also bei allen späteren Berechnungen diese zu große Ausgangsbasis zu berücksichtigen hat. Im ganzen ist ein kräftiges Wachstum des Holzgewerbes und damit auch für die nähere Zukunft eine günstige wirtschaftliche Lage festzustellen, weil

der Werkstoff Holz immer mehr entwickelt und vervollkommenet wurde, wodurch das Holz wieder wettbewerbsfähig, ja überlegen geworden ist; man die Kunststoffe in die Holzverarbeitung, und zwar besonders bei der Oberflächengestaltung einbezogen hat;

die fortschreitende Rationalisierung in der Produktion, die sich in einer Zunahme der Produktion von Maschinen zur Holzbearbeitung und Holzverarbeitung zeigt, die Leistungsfähigkeit steigerte.

Man kann neben der üblichen Verarbeitung der verschiedenartigsten Kunststoffe, von denen sehr viele Holz als Ausgangsbasis haben, heute eine Neigung zur Rückkehr zum Holz feststellen, weil man die Vorteile des Holzes als Werkstoff auch für moderne Bauten und Möbel anerkennt. Die Verwendung dieses vielleicht wertvollsten natürlichen Materials erfolgt wegen der Schönheit seiner Farben und Maserungen und der angenehmen Griffigkeit sowie der vielen materialeigenen Vorzüge (4). Um diese Entwicklung

1) Vgl. also Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, Seite 15

2) Vgl. die Angaben in Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen, Juni 1956, S. 121

3) Vgl. im folgenden die Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen, Juni 1956, S. 117 ff.

4) Vgl. dazu als Ergänzung Kollmann, F.: Zehn Gründe für den Bau- und Werkstoff Holz, Beilage in "Industriekurier" Nr. 150 vom 2.10.56

wird besonders gefördert, nachdem der Holzmangel der ersten Nachkriegsjahre wieder beseitigt ist, so daß der Druck, aus volkswirtschaftlichen Erwägungen heraus die Verwendung von Kunststoffen zu fördern, nachgelassen hat.

Holz ist für den Bearbeitenden wie für den, der es in irgendeiner Form nützt, stets voll Leben und strahlt eine innere Wärme aus. Es ist gerade die fortwährende Lebendigkeit dieses edlen Werkstoffes, die den Menschen zu vollendeter Beherrschung der Bearbeitung getrieben und ihm zugleich immer mehr zu einer künstlerischen Bewältigung dieser Gestaltung Ansporn gegeben hat. So gilt für die Gegenstände aus Holz, daß der Mensch sie nie als bloße Gebrauchsartikel sieht, sondern sie stets als gemüterfreuende persönliche Dinge seiner Umwelt betrachtet. Otto Bezold sagt über das Handwerk, daß die kulturelle Entwicklung eines Volkes sich durch sein Handwerk offenbare, ähnlich wie die Handschrift eines Menschen den Charakter widerspiegele (1). Das Holzverarbeitende Handwerk darf nun wohl für sich in Anspruch nehmen, gerade in diesem Sinne im Vordergrund zu stehen. Und wenn sich die Ära der Vermassung derzeit durch eine beginnende Gegenbewegung zur Betonung der Individualität immer mehr ablöst, so wird sich diese Tatsache für viele Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks vorteilhaft auswirken (2).

Über die Stellung des Holzverarbeitenden Handwerks im Rahmen des Gesamthandwerks lassen wir die Zahlen der Handwerkszählung von 1949 sprechen.

Tabelle 2

Zahl der Betriebe und der Beschäftigten sowie Größe des Umsatzes
im Holzverarbeitenden Handwerk (3)

Betriebe	Beschäftigte	Umsätze vom 1. 10. 48 bis 30. 9. 49	
		Gesamtumsatz in DM	darunter Handwerksumsatz in DM
104 723	352 612	1 670 990 255	1 516 685 547

1) Vgl. Zur Eröffnung der Handwerksmesse 1955, in "Südd. Zeitg." v. 7. 5. 55

2) Vgl. dazu den Bericht über die Frankfurter Frühjahrsmesse: Gute Arbeiten in Holz finden in den westdeutschen Haushaltungen, und nicht zuletzt im Ausland, ein immer regeres Interesse. Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 40

Beachte auch das Ansteigen des Handelsumsatzes im Holzhandwerk; vgl. dazu IFO-Schnelldienst Nr. 22/1956, S. 4

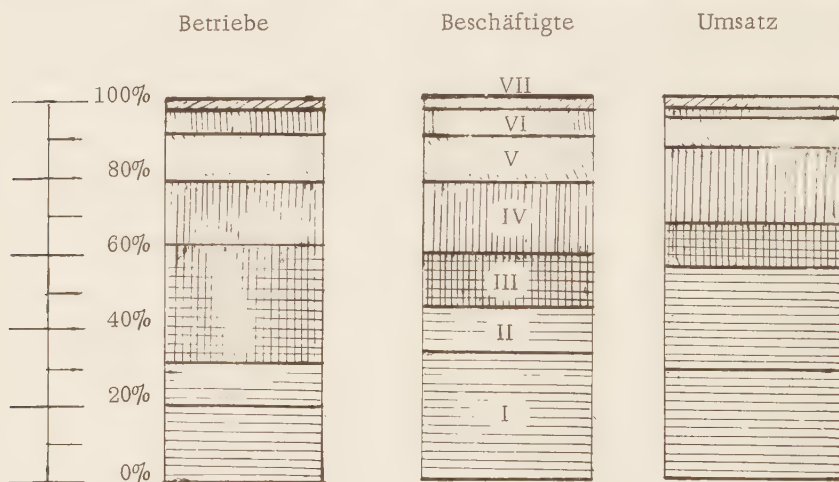
Vgl. die weiteren Ausführungen in: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 7

3) Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 21

Über die zahlenmäßigen Anteile aller Handwerksgruppen innerhalb des gesamten Handwerks gibt das folgende Schaubild einen Überblick; es soll zugleich vor Augen führen, daß die Bedeutung der einzelnen Gruppen erheblich differiert, je nachdem, ob wir von der Zahl der Betriebe, von der Zahl der Beschäftigten oder von der Größe des Umsatzes ausgehen.

Schaubild 1

Bedeutung der Gruppen des Handwerks in bezug auf Betriebe, Beschäftigte und Umsatz (1)



1) errechnet aus Handwerkszählung 1949, a. a. O.

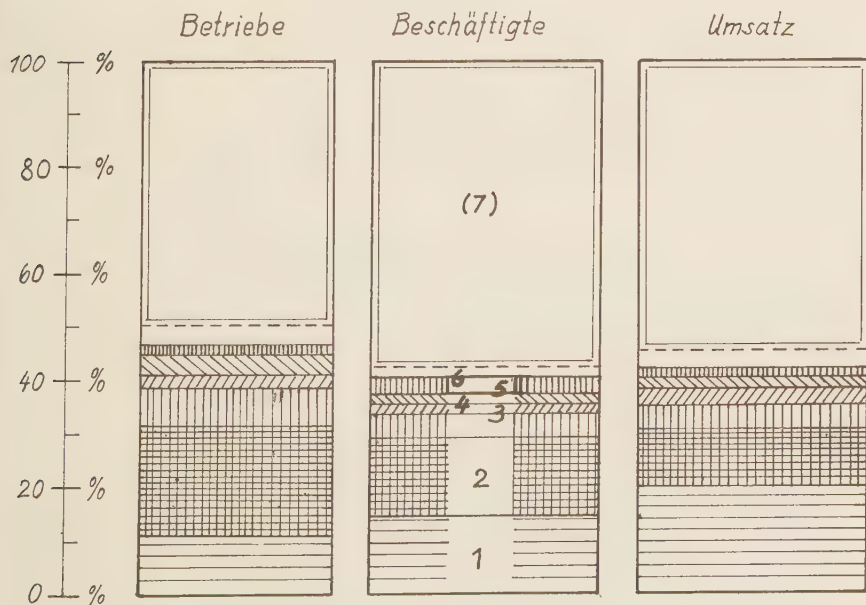
- I Bau
- II Nahrungsmittel
- III Bekleidung, Textil, Leder
- IV Eisen- und Metallverarbeitung
- V Holzverarbeitung
- VI Gesundheit und Körperpflege, chemisches und Reinigungshandwerk
- VII Papierverarbeitendes, keramisches und sonstiges Handwerk

Im folgenden seien die Zweige des holzverarbeitenden Handwerks aufgezeigt, die im Verlaufe der Abhandlung eine nähere Darlegung erfahren werden:

- Möbeltischler (1)
- Stellmacher (Wagner)
- Karosserie- und Fahrzeugbauer
- Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)
- (dazu eine Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer als Überblick)
- Böttcher und Weinküfer
- Bürsten- und Pinselmacher
- Korb- und Stuhlflechter
- Drechsler

Schaubild 2

Betriebe, Beschäftigte und Umsatz wichtiger Zweige des holzverarbeitenden Handwerks, in v. H. dargestellt: (2)



1) und 2): Anmerkungen siehe nächste Seite.

Der Beurteilung dieser Zweige des holzverarbeitenden Handwerks unter dem Aspekt der betriebswirtschaftlichen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung sei jeweils ein allgemeiner Abschnitt über die Bedeutung und gegenwärtige wirtschaftliche Lage vorangestellt.

Anmerkungen von vorher. Seite:

- 1) zum Vergleich Gesamthandwerk und holzverarbeitendes Handwerk beigelegt.
- 2) errechnet aus Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 56 f
 - 1 Möbeltischler
 - 2 alle Stellmacher und Karosseriebauer
 - 3 Böttcher und Weinküfer
 - 4 Bürsten- und Pinselmacher
 - 5 Korb- und Stuhlflechter
 - 6 Drechsler
 - (7) übrige Tischlerzweige

II. Die gegenwärtige Situation in den wichtigsten Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks

1. Möbeltischler

Die Möbeltischler des Bundesgebietes umfassen mit

11 881 Betrieben (11,3 % des holzverarbeitenden Handwerks)

53 768 Beschäftigten (15,2 % " " " " ")

sowie 332 112 872 DM Umsatz (19,9 % des holzverarbeitenden Handwerks)

- wovon 85,9 % auf reinen Handwerksumsatz entfallen - einen großen Teil des holzverarbeitenden Handwerks. Beachtet man aber, daß den kombinierten Bau- und Möbeltischlern (1) noch ein großer Anteil der Möbelherstellung zuzurechnen ist, da man üblicherweise den Schreiner als Bau- und Möbelschreiner auffaßt, so ergibt sich erst die gewaltige zahlenmäßige Bedeutung des Schreinerhandwerks, in dessen Kreis noch die Stuhltischler und Sargtischler gehören.

Tabelle 3

Die speziellen Tischlerbetriebe in v. H. der Zahl aller Tischlerbetriebe (2)

Möbeltischler	18,7
Bautischler	4,4
Bau- und Möbeltischler	75,8
Stuhltischler	0,5
Sargtischler	0,6

Als eine Gesamtheit aufgefaßt, machen die Tischler

60 % der Betriebe,

72 % der Beschäftigten und

73 % des Umsatzes des holzverarbeitenden Handwerks aus. Auch im Rahmen des Gesamthandwerks nehmen die Tischler eine Spitzenstellung ein (3).

1) Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 56

Für die Bau- und Möbeltischler: 48 029 Betriebe

184 027 Beschäftigte

810 962 207 DM Umsatz

2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 56 f

3) Vgl. Handwerkszählung 1949, a. a. O., Band 16, S. 6 Tab. 1 und S. 33 Tab. 63

vgl. über die Verbraucheranteile in

DHI: Das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 21

Nach Berichten von Nordrhein-Westfalen sind die Beschäftigtenzahlen des Tischlerhandwerks in den Jahren 1949 bis 1955 um 30 % gestiegen. "Da man die Entwicklung in diesem Raum (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) auf Grund der relativ gleichmäßigen regionalen Streuung der Bautätigkeit, die sowohl die Auftragslage des Bau- als auch des Möbeltischlerhandwerks entscheidend bestimmt, als repräsentativ für das gesamte Bundesgebiet betrachten kann (1), ist der Umsatz des westdeutschen Tischlerhandwerks für

1954 mit 3,3 Milliarden DM

1955 mit 3,6 " "

zu veranschlagen. Da der Umsatz der Möbelindustrie für

1954 mit 1,86 Milliarden DM

1955 mit reichlich 2,00 " "

bezieht, bedeutet dies, daß der Anteil des Handwerks am Gesamtumsatz des Möbelgewerbes in diesen beiden Jahren auf dem gleichen Niveau gelegen hat wie 1949, nämlich bei 41 bis 42 %. " (2)

Mit diesen Zahlen ist der Beweis erbracht, daß wir uns auf die Relationen der Ergebnisse aus der Handwerkszählung von 1949 weitestgehend verlassen dürfen. - Eine Ausnahme stellt die durchschnittliche Zahl von Beschäftigten pro Betrieb dar; hier handelt es sich um eine Kennziffer mit einer seit Jahrzeh-

1) Diese Meinung wird ebenso vertreten von Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 1 und Piest, H.: Die Technisierung der Landwirtschaft, Stuttgart 1953, S. 18 Nordrhein-Westfalen führt auch als einziges Land repräsentative Fortschreibungen der Handwerkszählung von 1949 durch.

2) Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen, Juni 1956, S. 122. 1949 betrug der Umsatz in der Möbelherstellung 1,5 Milliarden DM; davon 9,15 Millionen in der Industrie, im Handwerk 6,35 Millionen DM (ist gleich 41 %). Die ebenfalls als typisch für das Bundesgebiet geltende repräsentative Betriebsbefragung in Niedersachsen ergab folgendes Bild:

	1949	1950	1951	1952
Beschäftigte	100	106,0	109,5	114,7
Umsatz	100	121,3	146,6	154,1
Preisbereinigter Umsatz	100	..	140,8	139,2

vgl. Oehler, W.: a. a. O., S. 35

vgl. weiter Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 36 und 38 (Übersicht 10) sowie Seite 42 (Übersicht 13) weiterhin die gleichen Berichte für das Jahr 1955, S. 7 (Übersicht 2)

ten zu verfolgenden ansteigenden Tendenz. Weiter läßt sich aus den stetig größer werdenden Umsätzen schließen, daß die derzeitige Lage des Schreinerhandwerks doch allgemein als gut und sicher anzusehen ist. Allerdings wollen wir nicht versäumen, dabei auf einige besondere Schwierigkeiten hinzuweisen. Es sei deshalb zunächst das Verhältnis von Industrie und Handwerk im Bereich der Tischlerei beachtet;

Die Eigenartigkeit des Handwerks bringt es mit sich, daß z.B. das Handwerk im Konjunkturtiefpunkt auf Grund einer geringen Krisenempfindlichkeit zwar eine gute wirtschaftliche Ausgangsposition erreicht, daß es jedoch bei Ansteigen der Konjunktur infolge geringerer quantitativer Produktionsmöglichkeiten einen Großteil der Aufträge der Industrie überlassen muß. Da nun allerdings vorwiegend im Aufschwung einer Konjunktur größere Gewinnchancen bestehen, kann das Handwerk nicht immer in dem erwarteten Maße an den Gewinnen partizipieren. In Bauschreinereien z.B. läßt sich Kapital meist nicht besonders gut zum Einsatz bringen; das darf wohl mit als ein Grund angesehen werden, daß die Bauarbeiten überwiegend in den Händen des Handwerks geblieben sind. Innerhalb des Tischlerhandwerks wiederum bahnt sich bereits die Verschiebung des Schwerpunktes zum Bausektor an; denn die vorteilhaften Gegebenheiten liegen heute für den Tischler mehr bei den Bau- und Innenausbauarbeiten mit Einbau und Raumgestaltung, als bei der Möbelerstellung. Es ist sogar die Neigung feststellbar, eine Kombination von Zimmerer- und Bauschreinerbetrieben zu verwirklichen (1). Ein ausgesprochen industrieller Wettbewerb setzte allein in der Vorproduktion, in der Herstellung von Bauteilen und Bauelementen, Rohlingen, Halbzeugen u. ä. ein, und zwar durch Typung und Normung (2). Zwar verbleiben dem Handwerk meist alle differenzierteren und individualisierten Aufträge, doch erschweren das Submissionswesen und die Anonymität der heutigen Verfahrensweise bei der Vergabe dem derzeit vollbeschäftigten Bautischler die wirtschaftliche Betätigung (3).

- 1) Vgl. Sperl, S.: Das Zimmerhandwerk, Stuttgart 1953, S. 5
Deutsches Handwerksinstitut: Ergebnisse des Betriebsvergleiches im Zimmerhandwerk von Baden-Württemberg, 1954, S. 73 und S. 86
- 2) Vgl. Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956, S. 121
- 3) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 53 f und S. 270
Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954,
Seite 20

Belebende sekundäre Wirkungen der großen Bautätigkeit bekommt auch der Möbeltischler zu spüren; das ist mit ein Grund für seine im ganzen gute Auftragslage der Gegenwart. Doch ergibt sich bei Betrachtung des Verhältnisses Industrie und Handwerk für die Möbeltischler eine weit schwierigere Lage, als wir sie für den Bautischler gekennzeichnet haben. Zwar hat die fabrikmäßige Herstellung von Möbeln bewirkt, daß sich einige Handwerksbetriebe bis zur serienmäßigen Fertigung innerhalb großer Betriebe oder gar bis zur Möbelfabrik hin entwickelt haben (1), zum großen Teil aber hat die industrielle Konkurrenz, die sich ja immer vorwiegend gegen das Primärhandwerk richtet, den Möbeltischlern sehr zugesetzt. Das geschah besonders durch die zunehmende Spezialisierung und den immer größer werdenden Markt für billige, geschmacklich-uniforme Gebrauchsmöbel, der dem Schreinerhandwerk keine Chance mehr ließ. Es ist also an der alles andere als erfreulichen Tatsache kaum vorbeizukommen, "daß eine reine Möbelproduktion im Augenblick für das Schreinerhandwerk selten eine privatwirtschaftlich zweckvolle Tätigkeit ist." (2) Diese Feststellung liegt allerdings 5 Jahre zurück; in der Zwischenzeit ließ sich nämlich der Trend erkennen, daß die Käufer das billige Massengut nicht mehr so reichlich aufnahmen, wie das in den ersten Jahren nach der Währungsreform üblich war, so daß sich der Markt für Sonderanfertigungen allmählich auszuweiten begann (3). Die Industrie leistete dem Streben der Käufermassen nach geschmacklicher Gleichschaltung der Formen gerne Vorschub, wobei direkte und indirekte Beeinflussungen der Herstellungsverfahren des Handwerks sich als unausbleibliche Folgeerscheinungen zeigten. Diese Tatsachen, in Verbindung mit der veränderten Kaufgewohnheit, waren der Anlaß dafür, daß sich die wirtschaftliche Umwelt des Schreinerhandwerks sehr veränderte. Wenn gegenwärtig etwa 60 % aller Möbel auf Kredit gekauft werden (4), so kann der Schreinermeister weder in dieser Finan-

1) Vgl. Kirsch, G.: Handwerk im Sog industrieller Kräfte, in "Der Volkswirt", Nr. 19/1955, S. 16

2) Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 80 und 89 sowie 229 f, 257 und S. 269.

Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 76; Fischer, A.: Die Aufgabe des Schreiner-Handwerks, in "Der Südd. Möbel- und Bauschreiner" Nr. 4/1954, S. 125

3) Vgl. Verwendung des Sozialprodukts mit Wohn-, Möbelwelle und dergl. bei Oehler, W.: a. a. O., S. 36; in diese Versorgung ist vorwiegend die Möbelindustrie "eingestiegen". Heute sind noch Küchen und Schlafzimmer in der Fließbandherstellung und deshalb vor allem in der Domäne der Industrie.

4) Siehe auch Anm. 1) nächste Seite unten.

zierungsart, noch in der dazu gewünschten Bereitstellung einer Mindestauswahl mittun, und aus diesem Grunde hat sich der Möbelhandel eingeschaltet. Ein gewisser Vorteil der Teilzahlung liegt darin, daß die höhere Qualität der erstrebten Möbel nicht mehr so sehr durch die soziale Stellung des Käufers bestimmt wird, wie das früher der Fall war. Da aber die Herstellung von diesen Möbeln und solchen, die in Form oder Ausführung nicht alltäglich sind, trotz zunehmender Verfeinerung der industriellen Produktionsmethoden zum großen Teil die Domäne des Handwerks und seiner schöpferischen Gestaltung sind, steht fest, daß das Handwerk aus der Möbelherstellung nicht in diesem Maße verdrängt worden ist, wie oftmals angenommen wird (1).

Letzten Messeberichten zufolge hat sich diese Lage für das Schreinerhandwerk nicht gegenteilig verändert (2). Da der Möbeltischler Konsumbedarf befriedigt, und zwar einen nicht lebensnotwendigen, kann also die derzeitig gute Auftragslage als Beweis für seine große Anpassungsfähigkeit gesehen werden. Die Möbeltischler versuchten nicht lange, dem unbestritten verlorenen Markt für die durchschnittlichen Gebrauchsmöbel nachzujagen, vielmehr verlegten sie ihre Initiative einerseits verstärkt auf die Mithilfe bei den mittelbaren und unmittelbaren Bauarbeiten, andererseits ergriffen sie die Chance, dem mit der steigenden Kaufkraft vermehrt sich einstellenden gehobenen Bedarf gerecht zu werden. Der beachtliche Marktanteil der Erzeugnisse der Möbelschreiner sowie die vorgenommenen Investitionen, die für diesen Fertigungszweig mit seinem hohen Kapitalbedarf von besonderer Bedeutung sind, beweisen, daß das Schreinerhandwerk keineswegs dem Untergange nahe ist.

2. Stellmacher sowie Karosserie- und Fahrzeugbauer

Da sich aus einem der ältesten Berufe, dem Rademacher, im Laufe der Zeit die Zweige des Stellmachers, Kastenmachers und schließlich des Karosseriebauers ausgebildet haben (3), so daß ihre Abgrenzung in der Jetztzeit verhältnismäßig leicht vorzunehmen ist, wollen wir für diese Berufe neben einer

- 1) Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen, Juni 1956, S. 121 und 125.

Vgl. über das Verhältnis von Industrie und Handwerk weiterhin:

Röbke, K.: Erneuerung des Handwerks, in "Südd. Zeitg." Nr. 70 vom 22. 3. 55
Röbke, K.: Betriebswirtschaftslehre des Handwerks, Wiesbaden 1952, S. 4
DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 22 und 85; Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 79

- 2) Das Handwerk tritt aus dem Konjunkturschatten, in "Südd. Zeitg." Nr. 114 vom 12. u. 13. 5. 56
- (Forts. Anm. 3) siehe nächste S. unten)

ersten umfassenden Sicht für die einzelnen Zweige gesonderte Betrachtungen anstellen. Einleitend sei die Bedeutung aller Zweige an Hand einer Übersicht aufgezeigt.

Tabelle 4

(1)

Betriebe, Beschäftigte, Umsätze der Stellmacher sowie der Karosserie- und Fahrzeugbauer in absoluten Werten und in v. H. des Holzverarbeitenden Handwerks

Zweige	Betriebe	Beschäftigte	Umsätze vom 1. 10. 48 bis 30. 9. 49	
			Gesamtumsatz in DM	darunter Hand- werksumsatz in DM
Stellmacher	17 744 (16, 9) +)	33 168 (9, 4) +)	73 479 904 (4, 4) +)	70 630 363 (4, 7) +)
Karosserie- und Fahrzeugbauer	721 (0, 7)	7 724 (2, 2)	58 650 077 (3, 5)	55 863 653 (3, 7)
Stellmacher und Karosseriebauer gemischt	2 536 (2, 5)	9 066 (2, 6)	40 896 353 (2, 5)	39 111 055 (2, 4)
Durchschnittsgruppe 21 001 aller Stellmacher u. Karosseriebauer	(20, 0)	(14, 2)	173 026 334 (10, 4)	165 605 071 (10, 9)

Dieses so günstige Zahlenbild darf uns wie auch der tägliche Anblick von Wagen verschiedenster Art und Weise auf den Straßen nicht darüber hinwegtäuschen, daß wir hier einen Handwerkszweig vor uns haben, der sich im harten Existenzkampf befindet. Die Entwicklung der Eisenbahn und besonders

Forts: 3) Vgl. hierzu weiter Koebe, O.: Werkkunde des Stellmachers und Karosseriebauers, Hamburg 1950, S. 5

Römer, E.: Lehrbuch für den gesamten Karosserie- und Wagenbau, Teil 1, Hannover 1954, S. 11 und S. 15

1) zusammengestellt und errechnet aus Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 58 f

+) in v. H. des Holzverarbeitenden Handwerks

der Kraftfahrzeuge haben diesem einst blühenden Handwerkszweig stärksten Abbruch getan (1) und die Zweige der Stellmacher einerseits, der Karosseriebauer andererseits auf eigene Wege gedrängt.

Die Stellmacher befinden sich derzeit in einer schweren Krise. Heinz Piest ging der Lage dieses Berufes besonders nach; seine Feststellungen seien deshalb angeführt: Der Werkstoff bestimmt den Berufsbereich des Stellmachers. Es entfällt nun jede andere Entwicklungsmöglichkeit deshalb, weil "die Intensivierung" der Landtechnik von der Holzverwendung für Fahrzeuge, Geräte und Maschinen fortführt (2). Ein Ausweichen auf andere Holzverarbeitungsberufe oder ein neuerlicher Übergang auf Karosserie- oder Stahlfahrzeugbau ist also mit dauerhaftem Erfolg zur Zeit nur mehr bedingt möglich (3). Das Vordringen der industriell erzeugten, gummibereiften Stahllackerwagen hat dem Stellmacher den Arbeitsbereich entzogen; denn weder bei der Herstellung noch bei der Reparatur dieses wichtigen landwirtschaftlichen Fahrzeugs kann der Stellmacher heute Verwendung finden. - Dem Schmied, als dem zweiten gefährdeten Landhandwerker, eröffnen sich allerdings nach und nach Anpassungsmöglichkeiten. - Diese Entwicklung entbehrt nicht einer gewissen Tragik, da gerade die Schmiede und Stellmacher die Träger des Fortschritts der Technisierung in der Landwirtschaft waren.

Piest fordert für den Teil der Stellmacher, für den die Landwirtschaft eine gewisse arteigene Nachfrage immer wieder aufbringe, mit Rücksicht auf die Kundennähe und Einsatzbereitschaft eine besonders sorgfältige Standortplanung, um auf diese Weise wenigstens das Auftragsvolumen dieses Handwerks ausschöpfen zu können; für die restlichen Stellmacherbetriebe empfiehlt er, die Vornahme aller Holzschutzmaßnahmen, wie Imprägnieren und dergl., als neues Aufgabengebiet zu erlernen und an sich zu bringen.

Piest erklärt auch, warum die Zahlen der Handwerkszählung von 1949 die Lage der Stellmacher nicht richtig widerspiegeln: vor der Währungsreform

1) Vgl. hierzu beispielsweise Ausführungen über die Geschichte;

2) Vgl. Pies, H.: Die Technisierung der Landwirtschaft, Stuttgart 1953, S. 13 und 72

3) Vgl. die ähnliche Meinung: Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 66; vgl. allerdings die Gegenmeinung: Ein Ausweichen in verwandte Berufe ist bereits feststellbar (Aufnahme von Karosseriebau-Arbeiten, Tischlerei, Zimmerei, Kleinzeugherstellung) bei Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung; Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 25

habe die rege Nachfrage nach handwerklichen Erzeugnissen dieser Art einen übermäßigen Zustrom an Beschäftigten in dieses Handwerk gebracht, so daß die Krisenerscheinungen nicht schon 1949, sondern eben erst in den Jahren 1951/52 offen zutage getreten seien. Die Fortschreitung der Handwerksberichterstattung in Niedersachsen gebe dazu die zahlenmäßigen Anhaltspunkte. Der Umsatz sei z. B. fast auf die Hälfte von 1949 zurückgegangen (1). Es ist zwar auch beim Stellmacher ein Ansteigen des Handelsanteils festzustellen, da aber dieser Satz mit einem Durchschnitt von 3, 5% des Gesamtumsatzes sehr gering ist, darf dieser Entwicklung hinsichtlich einer Kompensationsmöglichkeit wie auch einer wirtschaftlichen Erholung kaum Bedeutung beigelegt werden. So umfaßt das Arbeitsgebiet des Stellmachers heute etwa einen kleinen Teil der Herstellung und Reparatur landwirtschaftlicher Fahrzeuge und Geräte, die Produktion von Turn- und Sportartikeln, Spielwaren, Haushaltskurzwaren usw. Im ganzen ist die Lage dieses Handwerkszweiges nicht vorübergehend oder konjunkturell, sondern strukturell von einem starken Rückgang gekennzeichnet (2).

Eine andere Lage ergibt sich bei den reinen Karosseriebauern, die sich zum Teil im Laufe der letzten Jahrzehnte aus den Reihen der Stellmacher herausgelöst haben, und zwar im Zuge der Einengung ihres ursprünglichen Arbeitsfeldes einerseits und der Ausweitung ihres Tätigkeitsgebietes durch die Erfordernisse des Kraftfahrzeugverkehrs andererseits. Wir können also in diesem Sinne die Karosseriebauer als Sekundärhandwerk bezeichnen und dürfen dabei nicht übersehen, daß deshalb diesem Zweig ein anderer Charakter zukommt. Aber auch die Karosseriebauer selbst befinden sich bereits wiederum in einem gewissen Umstellungsprozeß. Früher hat nämlich der Fahrzeugbauer auch das Fahrgestell hergestellt, heute wird das Chassis fertig bezogen, und nur das Bauen, Weiterentwickeln und Reparieren des Aufbaues, also die bloße Karosserie, ist seinem Arbeitsgebiet verblieben. Doch kommt jetzt hinzu, daß der Erbauer von Fahrzeugen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, für seine Erzeugnisse nicht mehr bloß den Werkstoff Holz verwenden kann (3), also haben sich die Karosseriespengler und Fahrzeugschlosser zu einer neuen Berufseinheit zusammengeschlossen. Dabei wurde es nötig, den bisher holzverarbeitenden Handwerkern die Metallverarbeitung nahezubringen, während sich umgekehrt die Spengler und Schlosser zusätzlich mit dem

- 1) Man vgl. dazu auch den Funktionsbildwandel, der das Nichtteilhaben der Stellmacher an der allgemeinen Wirtschaftsbelebung offenbart. Bei Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 66; vgl. weiter Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 6 f und Übersicht 2
- 2) vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: a. a. O., S. 6
- 3) Vgl. hierzu weiter Koebeke, O.: Werkkunde des Stellmachers und Karosseriebauers, Hamburg 1950, S. 5 und 67

Holz und seiner Verwendung auseinandersetzen mußten. Es wird nicht die völlige Beherrschung aller Facharbeiten verlangt, wie ja auch die Ausbildung nur in einer Sparte erfolgt und die Meisterprüfung auch nur in Holzarbeiten oder Blecharbeiten oder Beschlagausführungen abgelegt wird (1). Die Erlernung und einwandfreie Ausführung dieser verschiedenartigen Arbeitstechniken ist meist innerhalb eines Betriebes möglich, weil die außergewöhnlich hohe durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Betrieb in allen Karosseriebauerwerkstätten - 10,7 Beschäftigte - die Einstellung spezialisierter Fachkräfte für Holz-, Blech- oder Beschlagarbeiten erlaubt.

In den Betrieben des Handwerks werden vorwiegend Spezialkarosserien, z.B. für Anhänger aller Art, Omnibusse, Verkaufs- und Reklamewagen, Kühl-, Thermo- und Großraumfahrzeuge, hergestellt. Die Ausführung von Großserien der Fahrzeugaufbauten obliegt den Fabriken; Kleinserien wiederum gehören dem Arbeitsbereich des Handwerks an. Allerdings tritt auch im Karosseriebauerhandwerk die Konkurrenz der Industrie allmählich vermehrt auf, obwohl üblicherweise in den sekundären Handwerkszweigen ein geringer direkter Wettbewerb mit der Industrie vorliegt. Da die Ausführungen von Reparaturen an Fahrzeugaufbauten einen Teil der Karosseriebauerarbeiten ausmachen, ist der handwerkliche Karosseriebauer recht erheblich von der Fabrikation und dem Absatz der industriellen Erzeugung aller Fahrzeuge abhängig. Letzterer war 1950 sehr gestiegen, und deshalb fiel von diesem Zeitpunkt an auch dem Karosseriebauer im Handwerk eine Umsatzsteigerung zu, die 1952 ihr höchstes Ausmaß erreicht hatte und also vorwiegend von der Reparaturarbeit getragen war. Ab 1953 ist nun als gegenläufige Tendenz eine vermehrte Neuproduktion festzustellen (2). Im ganzen kann die Lage für das Karosseriebauerhandwerk als zufriedenstellend bis gut bezeichnet werden (3).

3. Böttcher und Weinküfer

Mit seinen Betriebszahlen rechnet der Zweig der Böttcher und Weinküfer im Gesamthandwerk noch zu den stärker besetzten Handwerksberufen. Seine bedeutende Stellung innerhalb des Holzhandwerks beruht auf folgenden Relationen:

-
- 1) Vgl. Piest, H.: Die Technisierung der Landwirtschaft, Stuttgart 1953, S.45
 - 2) Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S.25
Römer, E.: Lehrbuch für den gesamten Karosserie- und Wagenbau, Teil 1, Hannover 1954, S.16
 - 3) Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut f. Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S.6 und die weiterführenden Darlegungen S.54

6 685	Betriebe (6,4 % des Holzhandwerks)
13 315	Beschäftigte (3,8 % des Holzhandwerks)
66 764 105 DM	Umsatz (4 % des Holzhandwerks) - davon
81,5 %	Handwerkumsatz, also
54 591 657 DM	(3,6 % des Holzverarbeitenden Handwerks) (1)

Der Zweig der Böttcher und Weinküfer setzt sich aus zwei Fachrichtungen zusammen. Während dem Böttcher die Herstellung der Holzgefäße aller Art obliegt, verrichtet der Weinküfer, den wir besonders in Weinbaugegenden finden, neben den Fertigungsarbeiten des Böttchers besonders die Kellerwirtschaft. Die Böttcher, für die wir in Süddeutschland die Namen Schäffler oder Küfer kennen, haben im Vergleich zu früheren Zeiten, in denen jeder Haushalt eine Menge von Kübeln, Schäßfern, Zubern, Bottichen, Wannen und Fässern zur Aufbewahrung und Konservierung der festen und flüssigen Nahrungs- und Genußmittel benötigte und auch Landwirtschaft und Gewerbe ganz bedeutende Nachfrage nach Holzgefäßen aller Art entfaltet hatten, an Bedeutung eingebüßt. Heute sind die Auftraggeber vorwiegend Brauereien, Weinkellereien, Essigfabriken und Betriebe der Ernährungswirtschaft, wie Fischereien und Molkereien sowie Genossenschaften verschiedenster Art. Aber auch hier beginnt die Industrie vorzudringen, und zwar wiederum in zweifacher Hinsicht: einmal bringen die Faßfabriken ähnliche Erzeugnisse wie die Böttcher auf den Markt, und zum anderen tritt die Industrie mit Blechkannen, -wannen, Stahlbottichen, Plastikgefäßen, Betonbecken usw. in den Wettbewerb ein. Das sind mit die Gründe, daß 1949 das Böttcherhandwerk eine außergewöhnliche Absatzkrise durchzustehen hatte (2). Für die Faßfabrik gilt, daß das Eindringen der Maschinen hier nicht die Wirkung hatte, wie wir sie bei anderen Handwerkszweigen feststellen konnten. Die Maschine hat in bezug auf Quantität und Qualität keinen bedeutenden Raum wegzunehmen vermocht, so daß die Herstellung der Fässer ziemlich im Bereich des Handwerks verblieben ist (3). Anders dagegen ist die Lage, wenn wir das verwendete Material berücksichtigen. Auf diesem Sektor hat das Böttcherhandwerk eine ziemliche Einbuße hinnehmen müssen.

Aber trotz aller Schwierigkeiten werden wir die oft kunstvollen Arbeiten der Schäßler weiterhin entweder in der praktischen Anwendung oder als Schaustücke für andere Auftraggeber auf Messen und Ausstellungen bewundern können.

1) Nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 61

2) Vgl. Verband des Dt. Faß- und Weinküferhandwerks: Taschenbuch für das Faß- und Weinküferhandwerk, o. J., S. 26

3) Industrie und Handelsverlag: Der Handwerksberuf des Böttchers und Küfers, Bremen o. J., S. 5 f

nen, da sich nämlich stets die Vorteile der Holzverwendung zeigen und die verschiedenartigsten Ersatzstoffe bisher kein stetiges Vordringen aufweisen konnten. Warum greift man immer wieder auf den natürlichen Rohstoff Holz zurück? Die Vorteile des Holzes sind unter anderem die bessere Qualität der Fässer in bezug auf Lebensdauer, Unempfindlichkeit gegen Schlag, Stoß und Druck, Widerstandsfähigkeit gegen chemische Angriffe, die geschmacklich positive Beeinflussung des Inhalts während einer Lagerung und das Aufhängen von Temperaturschwankungen während eines Transportes und damit die Erhaltung der Weinqualität. Qualität und Schönheit bedingen die Preiswürdigkeit, und gerade beim Gebrauch der Küfererzeugnisse hat sich deshalb das Schlagwort "Holz bleibt Holz" gebildet.

Auch hier zeigt sich das Bild, das uns in anderen Handwerkszweigen bereits entgegengetreten ist, daß nämlich alte Aufgabenbereiche wegfallen und dafür wiederum verschiedene neuartige gewonnen worden sind. Es ist deshalb für einen Handwerkszweig, wie auch für das Gesamthandwerk, oft der Vergleich mit einem Baum und dessen Wachstum gezogen worden. Für die Küferei ergeben sich neue Verwendungsmöglichkeiten im landwirtschaftlichen Sektor durch die Herstellung von Grünfütterbehältern, neuartigen Jauchefässern, Entlüftungskaminen usw. Letztere kommen auch für Gewerbe und Industrie in Frage (1).

Die Entwicklung des Umsatzes und der Beschäftigten zeigte für die Jahre nach 1949, daß der Umsatz im ganzen anstieg - allerdings mit starken Saisonschwankungen -, während die Beschäftigtenzahl etwas abgenommen hatte (2). Wir haben also insgesamt mit den Böttchern und Weinküfern einen recht kräftigen Zweig des Holzverarbeitenden Handwerks vor uns.

4. Bürsten- und Pinselmacher

Den Bürsten- und Pinselmachern kommt infolge ihrer volksgesundheitlichen und hygienischen Aufgabe eine recht bedeutende Stellung zu. Die Zahl ihrer

1) Vgl. dazu die amtlichen Bekanntmachungen des Bundesfachverbandes, in "Böttcher-, Schächler- und Weinküferhandwerk", Nr. 13/1955

2) Vgl. das Funktionsbild bei

Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 67; ferner

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Bericht über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 36 und 1955, S. 7, Übersicht 2

Betriebe beträgt	2 957	(2, 8 % des Holzhandwerks)
Beschäftigte	8 531	(2, 4 % " ")
Die Höhe des Umsatzes beläuft		
sich auf	47 178 816 DM	(2, 8 % " ")
davon sind	39 579 868 DM	(2, 6 % " ")
Handwerksumsatz d. h. 83, 9 % des Gesamtumsatzes. (1)		

Dieser Handwerkszweig hat in den vergangenen Jahrzehnten dadurch an Bedeutung verloren, daß die Holzwarenfabriken die Massenherstellung vieler Erzeugnisse dieser Branche übernommen haben (2). Für die Jahre nach dem Krieg tritt eine Besonderheit noch erschwerend hinzu. Da während des Krieges die Maschinen der Bürstenindustrie mit den damaligen Ersatzrohstoffen nicht arbeiten konnten, griff man auf die handwerkliche Herstellung zurück. Nach dem Krieg aber erhielten die Fabriken durch die Einfuhr wieder genügend verarbeitungsfähiges Material, und so wirkte sich von der Zeit an die Produktionskraft der Industrie für das Handwerk doppelt belastend aus. Wenn auch die Bürstenindustrie mit ihren Spezialmaschinen große Bereiche des Marktes an sich gebracht hat, so bleibt doch dem Handwerk noch ein bedeutender Arbeitsbereich, da gerade Großverbraucher, wie Brauereien, Molkereien und Krankenhäuser, Wert auf die Qualitätsware handwerklicher Herstellung legen. Auch in der Feinbürsten- und Pinselherstellung ist für das Handwerk die Lage recht günstig (3). Eine Sicherung und sogar Ausweitung des Absatzes für diese Artikel ist einmal durch einsetzende Preissenkungen und zum anderen durch einen bedeutenden Export gewährleistet (4). Zu den

- 1) Nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung 1949, Band 11, S. 62
- 2) Beispielsweise beträgt der Umsatz der Pinselstielmacher heute nur noch 1/5 des früheren; vgl. Krise in einem hundertjährigen Handwerk, in "Bayerische Handwerkszeitung" Nr. 16/1952
- 3) Vgl. Chancen für Bürsten und Pinsel, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 1/1955; vgl. weiter Nr. 4/1955 (Das Bürsten- und Pinselmacher-Fachhandwerk vermag sich in Krisenzeiten durchaus zu halten)
- 4) Vgl. Ist eine Steigerung des Gesamtverbrauches an Bürstenwaren und Pinseln möglich?, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 7/1954. Vgl. dazu noch: Die bayer. Pinselhersteller arbeiten mit 90 % ihrer Kapazität für den Export; die Ausfuhr der bayerischen Bürsten- und Pinselmacher machte im Jahre 1955 1/5 der Gesamtausfuhr der bayerischen Exportförderungsstelle aus. 60 % gingen ins europäische Ausland, 20 % nach USA, 20 % nach Übersee außer USA.
Vgl. Bericht in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 94 vom 19. 4. 1956

augenblicklichen Schwierigkeiten zählen allerdings eine gewisse Überproduktion in manchen Herstellungszweigen sowie eine Preisunsicherheit (1).

Wie bei vielen Zweigen des Holzhandwerks taucht auch bei den Bürsten- und Pinselmachern wieder das Problem der Wandlung des Ausgangsmaterials auf, da der Handwerker dieser Branche als Besteckungsmaterial und als Material für die Bürstenkörper Natur- oder Kunststoffe verwendet. Meist ist Holz hier den synthetischen Bürstenkörpern - außer bei Feinbürsten - überlegen, so daß man heute wieder den "warmen" Holzbürstengriff den "kalten", unpersönlichen, technisch gefertigten Kunstkörpern vorzieht (2).

Neben dem Einbruch der Maschinen in dieses Produktionsgebiet sind hier noch zwei weitere Gründe zu nennen, welche die Existenz dieses Handwerks bedrohen, nämlich der Hausiererhandel und die Zunahme der sozial-caritativen Anstaltsbetriebe. Die Versorgung von Städten und vor allem die der Landbevölkerung mit Bürsten- und Pinselwaren erfolgt heute vielfach durch motorisierte Hausiererkolonnen, die oft mit geringwertigen, nicht in Handwerksbetrieben hergestellten Waren auftreten, so daß die Bürsten mit qualitativ schlechterem Besteckungsmaterial, sei dies natürlicher oder synthetischer Art oder fälschlich angegebenen Mischungsverhältnissen, ausgestattet sind und erst bei längerem Gebrauch die schlechte Ausführung der Artikel erkennen lassen. Damit wird den Handwerksmeistern der Absatz weggenommen und zugleich der Ruf der ganzen Branche geschädigt.

Eine ähnliche Lage zeigt sich mitunter auch beim Vertrieb der Waren, die in staatlich geschützten Versehrtenbetrieben und dergl. hergestellt werden. Die zwei Weltkriege schufen ein Heer von Körpergeschädigten, das nur mit Hilfe des Staates in oft vorbildlich eingerichteten Werkstätten vorwiegend in diesem Beruf Arbeit und Brot fand. Durch den Absatz dieser Erzeugnisse setzte für das Handwerk ein Wettbewerb ein, der deshalb immer schärfer zu werden begann, weil auch gleichzeitig die technisch und maschinell immer vollkommener werdende Bürsten- und Pinselindustrie ihre Kapazität gewaltig auszudehnen begann. Das Handwerk will diese vom Staat begünstigten Konkurrenzunternehmen, die Blindenanstalten z.B., nicht bekämpfen, aber es wünscht eine Überwachung der Vertriebsformen oder eine Aufteilung der Absatzgebiete. Die Blindenware darf als solche etwas teurer sein als die übliche; es gibt aber nun Erzeugnisse, die als Blindenarbeit vertrieben, aber von

- 1) Man spricht sogar von einem Preischaos, das sich durch das Verhalten der eigenen Leute gebildet habe. Vgl. Existenzbedrohung des Bürsten- und Pinselmacherhandwerks, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 9/1954; vgl. auch Nr. 12/1954
- 2) Vgl. Rationalisierungsfragen und Preisgestaltungsprobleme der Bürstenholzindustrie, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- u. Pinselmacher" Nr. 7/1954

gesunden Arbeitern fabrikmäßig hergestellt werden, so daß in bezug auf Preis und Qualität eine unlautere Konkurrenz vorliegt. Das Handwerk schlägt deshalb vor, die Waren der staatlichen, subventionierten Betriebe grundsätzlich anders abzusetzen, nämlich sie behördlichen Regie- und Verwaltungsbetrieben, Post, Bundesbahn, Schulen usw. zukommen zu lassen, deren Belieferung dann dem Handwerk genommen würde; dafür sollte der anderweitige Absatz ausschließlich dem Handwerk vorbehalten bleiben (1).

Wir können abschließend auch für diesen Zweig feststellen, daß wir trotz des oben skizzierten Schwierigkeiten durchaus ein lebensfähiges Handwerk vor uns haben (2).

5. Korb- und Stuhlflechter

Die Flechtarbeit ist wohl mit zu den ältesten Gewerben der Menschheit (3) zu zählen. Sie gebraucht die von der Natur gelieferten vielfältigsten Flechtpflanzen, wie Binsen, Gräser, Weiden und dergl. Da aber geflochtene Erzeugnisse heute durch Produkte anderer Art und anderen Materials zum Teil verdrängt wurden, nimmt dieser Handwerkszweig jetzt eine geringere Bedeutung ein als früher, obwohl er innerhalb des Holzhandwerks noch zu den kräftigeren zählt:

3 501	Betriebe	(3,3 % des Holzhandwerks)
6 232	Beschäftigte	(1,8 % " ")
25 819 162 DM	Umsatz	(1,6 % " ")
- davon sind nur 69,2 % Handwerksumsatz, das heißt		
17 860 351 DM		(1,2 % des Holzhandwerks). (4)

Bei den Primärhandwerkern - und zu diesen zählen wir die Korbmacher - ist üblicherweise durch die nachfolgende Industrie jeweils eine scharfe Wettbewerbslage aufgetreten, die sich durch die Maschinen der Industrie meist zu Ungunsten des Handwerks auswirkte und seine teilweise Verdrängung vom Markte brachte. Diese Art von Konkurrenz ist für die Korbmacher nur in einem

- 1) Vgl. Existenzbedrohung des Bürsten- und Pinselmacherhandwerks, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie", Nr. 9/1954; vgl. auch Nr. 12/1954 (Lehnhoff)
- 2) vgl. dazu die Lage in der Bürstenholzindustrie beispielsweise: Hier wartet man geradezu auf die Arbeitsstreckung im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung, da Überinvestitionen vorliegen. Man spricht davon, grundsätzlich freierwerdende Arbeitskräfte sofort umzuschulen. Vgl. Rationalisierungsfragen und Preisgestaltungsprobleme in der Bürstenholzindustrie, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 7 u. Nr. 12/1955
- 3) Vgl. Zasche, A.: Abhandlungen in "Das Flechtwerk" Nr. 6 u. 7/1956
- 4) Nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung 1949, Band 11, S. 58 f

ganz geringen Ausmaß vorhanden, da die Vorgänge des Flechtens und der Gestellarbeit sich dem maschinellen Verfahren weitgehend verschließen. Allein in der Verarbeitung und Zubereitung der Weiden können Maschinen eingesetzt werden. Form des Gegenstandes, Flechtmuster und infolge verschiedener Art, Länge und Qualität - stets wechselndes Flechtmaterial bilden für den Einsatz von Maschinen so große Hindernisse, daß auch heute noch die individuelle künstlerische Leistung weitestgehend die Produktion bestimmt. So werden also die Erzeugnisse der Korbmacher nach der Phantasie der Meister ohne viel Werkzeug mit der Hand gestaltet. Man kann deshalb dieses Handwerk in die Reihe der Monopolhandwerke (1) aufnehmen, weil es sich nahezu ausschließlich der schöpferischen Leistung des Menschen bedient und sich der Übernahme von Tätigkeiten durch die Maschine bisher stets widersetzt. Den Arbeitskreis dieses Handwerks können wir unterteilen. Zu den Arbeiten des Korbflechters zählen die Anfertigung von Matten und Geflechten, weiter die Bauflechtereien und die Stuhlrohreerzeugnisse; der reine Korbmacher fertigt Korbwaren an.

Grundsätzlich kommt dem Korbmacher ein sehr großer Handelsanteil zu, weil der Vertrieb der Korbwaren sehr oft im eigenen Laden erfolgt. In die Herstellung und in den Absatz von Korbwaren schalten sich aber auch die Warenhäuser ein; sie lassen in ihren eigenen angeschlossenen Werkstätten Korbwaren fabrikmäßig in Form von Stapelware herstellen und können deshalb billiger verkaufen (2). Eine ähnliche Lage ergibt sich bei der Herstellung von Rohrmöbeln und Kinderwagen. Infolge des relativ hohen Kapitalbedarfs in dieser Fertigungsart treten für den Kleinbetrieb große Schwierigkeiten auf, so daß auch hier das Handwerk an der Produktion nicht mehr so stark partizipiert wie früher (3).

Im Gegensatz zu anderen Handwerkern haben sich die Korbmacher auf einige Standorte massiert; so werden in Oberfranken 3/4 aller deutschen Korbwaren hergestellt (4). Vor etwa 200 Jahren begann man dort mit der feinen Weiden-schienenarbeit, indem man geschälte Vollweiden spaltete und die vielfältigsten handwerksgerechten und kunstvollen Gebrauchs- oder Luxusgegenstände fertigte. - Es sei daran erinnert, daß die Zylinderhüte der Biedermeierzeit aus feinstem Korbgeflecht bestanden. Jahrzehnte später begann der Siegeszug der Lichtenfelser Korbmacherarbeiten in die ganze Welt. Die Feinkorb-

1) Vgl. Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954

2) Vgl. dazu weiter: Warenhaus und Korbwaren in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 29.3.28

3) Vgl. der Niedergang des Korbmacherhandwerks als Produktionsgewerbe, in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 10.1.38

4) Vgl. Bericht in "Süddeutsche Zeitung" vom 27.6.50

technik, die auch heute noch Anwendung findet, wurde stets in besonderem Maße von der Mode beeinflusst. Sie brachte z.B. zu Anfang des 20. Jahrhunderts mehrfarbige Arbeiten hervor; später kamen schwungvolle, vielfach überladene Formen in Mode. In den vergangenen Jahren nun hat sich das Interesse der Käufer wiederum mehr einfachen Formen in naturfarbiger Ausführung zugewendet. Heute wiederum werden schlichte Modelle, vielfach ungefärbt oder geräuchert oder aus geweißtem Material gerne gekauft. Obwohl die asymmetrische Form der handwerksgerechten Ausführung einige Schwierigkeiten abverlangt, kommt auch hier der Korbmacher dem Geschmack des Publikums gerne entgegen (1).

Wegen der Vorteile des verwendeten Materials, das leicht, fest, spaltbar, elastisch und doch unzerbrechlich, dauerhaft, tropen- und wasserfest, luftig, farbschön und griffig warm ist, und vor allem wegen des niederen Preises des Rohmaterials, greifen die Menschen immer wieder auf Korbgegenstände zurück. Heute zeigt sich durch eine große Anzahl von künstlichen Werkstoffen eine nochmalige Bereicherung in Form und Farbe und damit eine Ausweitung der Verwendungsskala für Flechtarbeiten. Auch hat sich bislang immer wieder eine neue Bedürfniserweckung für Korbwaren ermöglichen lassen. Vor allem sind es Gebrauchsgegenstände, wie Körbe, Tische, Ständer, Wagen aller Art, Sportsachen und Spielzeug, Liegen, Sitzmöbel und sonstige Kleinmöbel, Teile von Betten und Schränken, die neben den Luxus- und Kunstgegenständen die Masse der Korbwaren ausmachen. Sie werden heute deshalb recht lebhaft nachgefragt, weil sie, obschon nicht zum lebensnotwendigen Bedarf gehörend, dem Streben nach dem eigenen Gestaltgeben durch die Wohnungsinhaber sowie dem Verlangen, in die oft glattflächigen "kalten" Wohnungen eine schmückende, individuelle Note zu bringen, entgegenkommen. Daneben entfaltet auch die Raumgestaltung durch die Bauflechtere - der ältesten Flechtart der Menschen überhaupt -, durch Verkleidungen vielfältiger Art, **Deckenschmuck** usw. eine große Nachfrage nach Flechtwaren, welche durch die der Bühnen- und Schaufenstergestalter noch verstärkt wird; - man denke an die neuen verspielten oder abstrakten Puppen und Tierformen anspruchsvoller Dekorateur. Auch der Markt für Rohrmöbel beginnt nach einem leichten Rückgang wieder Aufnahmebereitschaft zu zeigen (2). Da die Flechter zudem immer wieder nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten suchen, z.B. Stahlrohrmöbel mit Korbmaterialsitzflächen kombinieren, ist im ganzen wirtschaftlichen Bereich der Korbmacher im allgemeinen eine durchaus zufrieden-

1) Vgl. die Berichte in "Das Flechtwerk" Nr. 6 und 7/1956, S. 171; ferner Reidt: Die Korbflechtere in Oberfranken, Lichtenfels 1900

2) Vgl. Harte Holzstühle nicht mehr gefragt, in "Süddeutsche Zeitung" vom 25. 7. 56 Nr. 177; ferner Schmidt, E.: Techniken und Vorteile des Möbel- und Gestellbaues, in "Das Flechtwerk" Nr. 7 und 7/1956

seilende Lage anzutreffen (1). Ähnlich den Möbeltischlern befriedigen die Korbmacher vorwiegend Konsumbedarf; das ist vielleicht mit der Grund-
laß sie gegenwärtig zu den Zweigen mit gutem Geschäftsgang gehören (2).

Eine Schwierigkeit, die bei den Bürsten- und Pinselmachern schon ähnlich aufgetreten war, ergibt sich durch die Korbmachererei in staatlichen Anstalten, wie Blindenheimen (Blinde können dort sogar die Meisterprüfung machen), Zuchthäusern und Arbeitsstätten für Körperbehinderte. Es gehen hierbei neben den direkten Wirkungen auf den Absatz - die damit zusammenhängenden Fragen sind bei den Pinselmachern bereits angeführt - auch indirekte Wirkungen aus. So wird z. B. von der Allgemeinheit das Korbmacherhandwerk nicht als Vollhandwerk angesehen, da viele ungelernte Kräfte bei der Herstellung von Massenartikeln herangezogen werden können und die Menschen aus diesen staatlichen Häusern nach ihrer Entlassung oft im Herumziehen auch "Pfuscharbeiten" leisten. Schon bei den Bürsten- und Pinselmachern wurde der Hausiererandel als eine Erscheinung erwähnt, die eine Bedrohung des ganzen Standes herbeizuführen vermag; für die Korbmacher gilt dies ebenfalls. Besonders zu betonen sind auch hier die sekundären Wirkungen, indem der Verkauf von Schundware in bezug auf Preis oder Qualität das Vertrauen in die echte Korbmacherarbeit untergräbt. Gerade zu diesem Punkt ist anzuführen, daß die Korbmacher unverschuldet in einer ganz schwierigen Lage stecken. Die Verwendung der Ersatzstoffe während der Kriegsjahre hat nämlich das ganze Gewerbe in schweren Mißkredit gebracht, und diese Nachwirkungen zeigen sich heute noch in einer Abneigung gegen Kunststoffe aller Art sowie in einer steten Angst vor Betrug.

Eine weitere Besonderheit im Korbmacherhandwerk ist der Anteil der Heimarbeiter, der sich vorwiegend aus weiblichen Arbeitskräften zusammensetzt. Die Heimarbeiter übernehmen u. a. die Herstellung größerer Mengen von gleichen oder ähnlichen Modellen. Die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage und ihrer Bedeutung ist sehr uneinheitlich. So findet man die Meinung, daß die Herausbildung der Heimarbeit als eine der Ursachen für den Niedergang der Korbmacher überhaupt angesehen werden müsse (3). Die Gebiete der oberfränkischen Heimarbeiter werden oft als Armenviertel bezeichnet, in denen auf Grund der Tag- und Nachtarbeit das "ewige Licht" brenne. Man

1) Vgl. 50jähriges Jubiläum der staatl. Fachschule f. Korbflechterei in Lichtenfels, in "Südd. Zeitg." Nr. 170 v. 17. 7. 56; ferner Rheinisch-Westfälisches Institut f. Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 6 und S. 27

2) Man beachte dazu die früheren Prognosen: Der Korbmacherberuf sterbe aus, man müsse als Korbmacher neue Arbeitsplätze suchen usw. vgl. Elendsinsel Bayern, in "Münchner Merkur" v. 7. 3. 50 (Forts. Anm. 3) siehe nächste S.)

spricht gelegentlich sogar von der bayerischen Elendsinsel (1). Dagegen sagen wieder andere Stimmen, daß, wer nichts Besseres an die Stelle der Heimarbeit zu setzen wisse, am wenigsten das Recht habe, diese Heimarbeit abzubauen (2). Gegenwärtig zeigt sich wieder ein leichtes Ansteigen der Heimarbeit. Dies ist deshalb eigenartig, da immer wieder Stimmen laut werden, welche auf ein Verdrängen der Heimarbeit im Zuge der Rationalisierung hinweisen und betonen, daß die Heimarbeit heute nicht mehr rentabel sei (3). Da die Heimarbeiter jedoch infolge anderer Entlohnungsmethoden usw. nicht in den Kreis dieser Untersuchung gehören, wird diese Frage nicht weiter verfolgt.

Wohl bei keinem Handwerk ist man so gerne geneigt, es nach ein paar Äußerlichkeiten zu beurteilen, wie es hier angesichts herumziehender, oft wenig geschulter Korbflicker geschieht. Auch ist das Vorurteil, daß Flechterzeugnisse nicht mehr in unsere Zeit passen, nicht überall ganz gefallen. Man übersieht zu leicht, daß man es hier mit einem leistungsfähigen und keineswegs sterbenden Handwerk zu tun hat.

6. Drechsler

Die Drechslerei ist einer der ältesten und wichtigsten Handwerkszweige; sie hat aber besonders im Laufe des letzten Jahrhunderts sehr viel an Bedeutung verloren. Wenn es auch nicht möglich ist, auf die ehemals so gewichtige Arbeit der Drechsler einzugehen (4), so sei doch erwähnt, daß bei der Hausrat- und Möbelherstellung, beim Hausbau mit Treppen und Säulen und vor allem bei der Liege- und Sitzmöbelfertigung sowie beim Wagenbau vergangener Zeiten der Drechsler lange vor dem Bestehen eines eigentlichen Schreinerhandwerks in ganz besonderem Ausmaße beteiligt war, und daß nicht zuletzt durch die Vervollkommenung seiner Drehbank die Entwicklung der Maschinen mit ihren Rädern und Wellen erst vor sich gehen konnte. Die Drechslerei wurde als Liebhaberei von Fürsten und Königen in Form der

Forts.: 3) Vgl. Der Niedergang des Korbmacherhandwerks als Produktionsgewerbe, in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 10. 1. 38; vgl. ferner: Die Ursache der katastrophalen Abwärtsbewegung im Korbmacherhandwerk, in Deutsche Korbmacherzeitung" vom 1. 8. 32

1) Das früher übliche Truksystem, die Verlagerung der Produktionsstätten in die Nähe der Hafenstädte, Exportverluste, asiatische Konkurrenz usw. haben besonders die Heimarbeiter betroffen. - Die augenblickliche Lage in Oberfranken ist dadurch gekennzeichnet, daß durch die Abschnürung der Ostzone ein riesiger Markt für Absatz und Beschaffung verlorengegangen ist. Die Ostzone hatte früher 75 % der Erzeugung aufgenommen. Bericht in "Südd. Zeitg." v. 27. 6. 50

2) Vgl. Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, S. 141

3) Vgl. Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände, 1955, S. 173

(Forts. Anm. 4) siehe nächste Seite unten)

Elfenbeindreherei bis ins 19. Jahrhundert betrieben und als Herstellung von einfachen häuslichen Geräten und Spielwaren aller Art in ähnlicher Weise vom einfachen Volk gepflegt. Seit der Möglichkeit der Massenerstellung gedrehter Gegenstände ist die Drechslerkunst sehr abgesunken. Das einst blühende Handwerk hat eine große Einengung des Arbeitsgebietes hinnehmen müssen. Die Zahlen der Handwerkszählung von 1949 weisen trotz dieser Tatsachen das Drechslerhandwerk als einen immer noch beachtlichen Zweig des Holzverarbeitenden Handwerks aus:

Die Zahl ihrer

Betriebe beträgt	2428	(2,4 % des Holzhandwerks);
Beschäftigte	6 002	(1,7 % " ")
Die Höhe des Umsatzes beläuft		
sich auf	30 777 436 DM	(1,8 % " ")
davon sind	25 777 843 DM	(1,7 % " ")
Handwerksumsatz, d. h.	83,7 %	

Um die Bedeutung der Drechserei in der heutigen Zeit verstehen zu können, sei angeführt, daß das Drechslerhandwerk seit einigen Jahrzehnten **verstanden** hat, dem alten, verlorengegangenen, großen technischen und wirtschaftlichen Produktionsbereich nicht weiter nachzutruern, sondern eigenständig neue Aufgaben zu übernehmen, die sich zwar auch aus den ehemaligen Sektoren ergeben, ihrer Individualität wegen aber der Massenerstellung widerstreben; man denke an die vielartigen Bedürfnisse der Technik und der privaten Sphäre. Die von der Industrie verlangten Serienerzeugnisse, wie Spindeln, Spulen usw., werden meist mit Hilfe von Voll- oder Halbautomaten hergestellt. Neben diesen Waren verlegt sich aber der Drechsler besonders auf die Gegenstände, an die große Qualitätsforderungen gestellt werden. Hochstehende Handarbeiten sind das Leistungsgebiet des Drechslers. Kleinmöbel, Gebrauchs- und Luxusgegenstände aller Art werden auf diese Weise aus den verschiedenartigsten Materialien hergestellt, wie edlen heimischen oder fremdländischen Hölzern, Elfenbein, Perlmutter (1), Nilpferd- und Walzähne, Knochen, Horn, Bernstein, Schildpatt, Stein- oder Kokosnuß, Steine, Halbedelsteine, Zelluloid, Kunstharz, Kunsthorn usw. (2). Gerade die Kunststoffe finden als Ergänzung der natürlichen Mineralien und als vollwertige neue Werkstoffe infolge ihrer außerordentlichen Wandlungsfähigkeit, ihres Form- und Farben-

Forts.: 4) Vgl. Spannagel, F.: Das Drechslerhandwerk, Ravensburg 1948, S. 11 ff. und 190 ff. (weiterführende Darlegungen)

1) Man kann geradezu von einer Renaissance dieses schönen Rohstoffs gegenwärtig sprechen. Vgl. Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 45

2) Vgl. Spannagel, F.: Das Drechslerhandwerk, Ravensburg 1948, S. 174

reichtums beim Drechsler viel Verwendung.

Die Drechslerei ist einer der Handwerksberufe, bei dem die werkenden Hände die Gestalt erstehen lassen, und es ist gut, wenn sich das Handwerk neben seiner eigenen Tradition gerade bei diesen vielfältigen Formaufgaben der Führung wirklicher Künstler anvertraut (1). Dann wird es auch gelingen, in die Gestaltung des modernen Heimes den Drechsler wieder einzuschalten; denn hier harren in der Tat unbegrenzt viele Aufgaben (2). Es ist die Chance des Drechslerhandwerks, den Gegendruck, den gleichartige Formen und Qualitäten anderer Erzeugungsarten hervorrufen, für sich nutzbar zu machen. Daß das Drechslerhandwerk dies versteht, beweisen die Messen und Ausstellungen: "Je kahler und nackter die Innenausbauten werden, desto mehr wird ein Ausgleich - und wie in unserem Falle durch gedrehte Sitz- und Kleinmöbel aller Art - erforderlich, der letzten Endes Aufgabe des Handwerks sein und bleiben wird!" (3) Somit dürfen wir abschließend das Drechslerhandwerk, zwar als umfangmäßig kleinen, aber doch kräftigen Zweig des holzverarbeitenden Handwerks bezeichnen.

1) Spannagel, F.: a. a. O., S. 7 und 202

2) Vgl. Steiger, G.: Der junge Drechsler, Leipzig 1950, S. 12

3) Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 38; vgl. weiter

Wangenheim: Mittelstand zwischen den Mühlsteinen, in "Der Volkswirt" Nr. 39/1956, S. 12

B) Die möglichen betriebswirtschaftlichen Auswirkungen in einzelnen Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks

I. Die Untersuchung der Beschäftigtenstruktur als Grundlage für die Beurteilung der Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung

1. Gründe für die Heranziehung der Beschäftigtenstruktur

Im Handwerksbetrieb finden wir von altersher Meister, Gesellen und Lehrlinge. Dieser "Dreiklang" hat seit einiger Zeit eine Erweiterung gefunden; denn heute arbeiten in einem Handwerksbetrieb meist mehrere Kategorien von Beschäftigten. Die Vergrößerung der Betriebe und der Einsatz von Maschinen erlauben, auch angelernte und ungelernte Arbeiter einzustellen. Mit der Zunahme der Betriebsgröße sind aber auch die Planungs- und Verwaltungsarbeiten gewachsen, so daß heute die Verwendung von Angestellten für technische oder kaufmännische Arbeiten in vielen Handwerksbetrieben notwendig geworden ist. Daneben ist auch der häufige Einsatz von mithelfenden Familienangehörigen in allen Arbeitsbereichen eines Betriebes als charakteristisches Merkmal festzuhalten.

Wir haben im Handwerk im Gegensatz zur Industrie mit einer ganz anders gearteten Beschäftigtenstruktur zu rechnen und wollen deshalb diese einer besonderen Prüfung unterziehen. Um ihre Relationen aufzuzeigen, sei die Beschäftigtenstruktur des Gesamthandwerks und des holzverarbeitenden Handwerks angeführt. Die Zahlen sind mit Hilfe der Handwerkszählung von 1949 errechnet, in der erstmalig die Beschäftigten nach ihrer sozialen Stellung im Betrieb ermittelt worden sind.

Tabelle 5

Beschäftigtenstruktur des Gesamthandwerks					(1)
tätige Inhaber	29,4		1,00	+))	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>7,7</u>	37,1	<u>0,26</u>	1,26	1,00
Gesellen	31,9		1,08		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbe- gehilfen	<u>11,7</u>	43,6	<u>0,40</u>	1,48	
Lehrlinge und Umschüler	16,2	16,2	0,55	0,55	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>3,1</u>	<u>3,1</u>	0,11	0,11	1,70
	100,0	100,0			

1) Anm. siehe nächste Seite

Tabelle 6

Beschäftigtenstruktur des Holzverarbeitenden Handwerks						(1)
tätige Inhaber	31,0	1,00	+	++		
mithelfende Familienangehörige	<u>5,8</u>	36,8	<u>0,19</u>	1,19	1,00	
Gesellen	34,1	1,10				
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbe- gehilfen	<u>6,5</u>	40,6	<u>0,21</u>	1,31		
Lehrlinge und Umschüler	20,7	20,7	0,67	0,67		
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>1,9</u>	<u>1,9</u>	0,06	0,06	1,71	
	100,0	100,0				

Da uns die nach der Betriebsgröße sehr differenzierten Relationen in den Handwerksbetrieben dazu zwingen, bei allen Aussagen auf sie zu achten, folgen wir im Verlauf der Abhandlung grundsätzlich der Einteilung der Handwerkszählung von 1949 mit ihren 8 bis 10 Betriebsgrößenklassen. Daß den einzelnen Betriebsgrößenklassen je nach der Betrachtungsweise ein sehr verschiedenes Gewicht zukommt, sei an Hand der relativen Werte der Betriebs- und Beschäftigtenzahl sowie der Umsatzhöhe aufgezeigt. Man vergleiche dazu die Tabellen 7 a bis 7 l. (2)

Auch Forts.:

- 1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, Seite 6
+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf einen Betriebsinhaber bezogen
~~++~~) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern
- 2) man vergleiche bei der Beurteilung die verschiedenen Spannweiten der Betriebsgrößenklassen

Tabelle 7a

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen
in v. H. der Gesamtzahlen im Gesamthandwerk (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	36,6	10,3	5,4
2 - 4	44,6	34,0	31,3
5 - 9	13,3	23,3	26,3
10 - 14	2,7	8,8	10,5
15 - 19	1,1	5,0	5,9
20 - 24	0,5	3,3	3,9
25 - 49	0,8	7,7	8,7
50 - 99	0,3	4,7	5,0
100 - 199	0,0	2,1	2,2
200 u. m.	0,0	0,8	0,8

Tabelle 7b

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen
in v. H. der Gesamtzahlen im Holzverarbeitenden Handwerk (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	35,2	10,4	6,7
2 - 4	45,7	36,4	26,1
5 - 9	14,2	26,2	27,2
10 - 14	2,7	9,2	12,0
15 - 19	1,0	4,9	7,1
20 - 24	0,5	3,3	4,9
25 - 49	0,6	6,1	9,6
50 - 99	0,1	2,7	4,9
100 - 199	0,0	0,7	..
200 u. m.	0,0	0,0	..

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949,

Band 11, S. 5 ff

2) dasselbe

Tabelle 7c

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen
in v. H. der Gesamtzahlen im Möbeltischlerhandwerk (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	36,3	7,8	3,9
2 - 4	37,7	22,2	13,6
5 - 9	15,5	21,2	20,2
10 - 14	4,2	10,4	11,9
15 - 19	2,3	8,1	10,7
20 - 24	1,4	6,5	8,7
25 - 49	2,1	15,2	19,6
50 - 99	0,5	7,1	9,4
100 - 199	0,0	1,5	2,0

Tabelle 7d

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen
in v. H. der Gesamtzahlen im Stellmacherhandwerk (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	46,1	24,6	21,2
2 - 4	51,4	66,2	59,1
5 - 9	2,3	7,1	12,4
10 - 14	0,1	0,7	1,8
15 - 19	0,0	0,5	1,8
20 - 24	0,0	0,2	..
25 - 49	0,0	0,4	1,4
50 - 99	0,0	0,3	..

1) 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von
1949, Band 11, S. 5 ff.

Tabelle 7e

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen im Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	10,8	1,0	0,7
2 - 4	31,4	8,4	5,9
5 - 9	26,0	15,5	12,3
10 - 14	11,6	12,3	10,6
15 - 19	5,9	8,5	9,1
20 - 24	4,1	8,0	7,3
25 - 49	6,8	21,4	21,2
50 - 99	2,6	15,4	19,5
100 - 199	0,8	9,1	13,8

Tabelle 7f

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen im Handwerk der Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt) (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1 -	26,7	7,5	4,7
2 - 4	55,5	41,9	29,2
5 - 9	12,5	21,4	22,8
10 - 14	2,5	8,1	11,3
15 - 19	1,3	6,3	8,9
20 - 24	0,5	2,9	3,6
25 - 49	0,7	6,9	10,8
50 - 99	0,3	5,1	8,9

1) 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 5 ff.

Tabelle 7g

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen in der Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	42,6	17,8	10,3
2 - 4	51,2	52,6	33,8
5 - 9	4,3	10,9	14,9
10 - 14	0,8	3,8	7,0
15 - 19	0,4	2,8	5,9
20 - 24	0,2	1,9	3,2
25 - 49	0,3	4,9	10,3
50 - 99	0,1	3,5	8,7
100 - 199	0,0	1,4	4,7

Tabelle 7h

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen im Handwerk der Böttcher und Weinküfer (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	52,8	26,4	12,5
2 - 4	41,4	51,4	48,5
5 - 9	4,7	14,2	21,4
10 - 14	0,6	3,4	6,9
15 - 19	0,1	1,1	3,6
20 - 24	0,1	1,0	2,0
25 - 49	0,1	1,0	1,4
50 - 99	0,0	0,6	..
100 - 199	0,0	0,8	..

1) 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 5 ff.

Tabelle 7i

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen im Handwerk der Bürsten- und Pinselmacher (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	59,1	20,2	10,2
2 - 4	30,3	25,7	25,1
5 - 9	6,1	13,7	20,5
10 - 14	1,7	6,6	10,1
15 - 19	1,0	5,8	7,9
20 - 24	0,7	5,2	4,8
25 - 49	0,7	8,1	8,5
50 - 99	0,3	6,9	9,0
100 - 199	0,1	2,6	..
200 u. m.	0,0	4,7	..

Tabelle 7k

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der Gesamtzahlen im Handwerk der Korb- und Stuhlflechter (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	70,8	39,4	20,5
2 - 4	24,2	32,6	33,8
5 - 9	3,4	12,0	22,0
10 - 14	0,9	5,8	6,8
15 - 19	0,4	3,6	5,8
20 - 24	0,2	1,8	4,1
25 - 49	0,2	2,5	..
50 - 99	0,1	2,3	..

1) 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 5 ff.

Tabelle 71

Betriebe, Beschäftigte und Umsätze in den einzelnen Betriebsgrößenklassen
in v. H. der Gesamtzahlen im Drechslerhandwerk (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
1	49,9	20,0	13,1
2 - 4	39,5	40,2	35,8
5 - 9	8,1	21,2	25,3
10 - 14	1,5	7,3	9,9
15 - 19	0,3	2,1	2,7
20 - 24	0,3	2,6	3,1
25 - 49	0,3	3,2	5,5
50 - 99	0,1	3,5	4,8

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von
1949, Band 11, S. 5 ff.

Eine klare Erfassung der Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ist für das Beantworten der Frage nach den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung eine Hauptbedingung, da es sehr bedeutsam ist, ob man es mit einem 1-Mann-Betrieb oder einem Betrieb der mittleren oder oberen Größenklassen zu tun hat. Weil aber in den einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht bloß die Zahl der Gesellen verschieden ist, sondern auch u. a. die Zahl der Betriebsinhaber und Lehrlinge immer wieder eine andere ist, erhalten wir in jeder Betriebsgrößenklasse eine verschiedene strukturelle Zusammensetzung der Beschäftigten. Für die Klärung unserer Frage ist es notwendig, zwei Gruppen von Beschäftigten herauszuschälen: alle Beschäftigten, die von einer Arbeitszeitverkürzung direkt unbeeinflusst bleiben, wie Betriebsinhaber und mithelfende Familienangehörige, stellen wir denen gegenüber, die von der Arbeitszeitverkürzung direkt betroffen werden, nämlich den Gesellen, angelernten und ungelernten Arbeitern, Lehrlingen, Anlernlingen und auch zum Teil den technischen und kaufmännischen Angestellten. Wir können für diese letzte Gruppe die Bezeichnung "Arbeitnehmer" beibehalten; sie gehören im Gegensatz zu den mithelfenden Familienangehörigen meist nicht zur Familie des Meisters, außer wenn für einen Familienangehörigen ein regelrechtes Arbeitsverhältnis eingegangen wurde. Mit der zahlenmäßigen Zunahme dieser zweiten Gruppe wächst die Bedeutung der Frage der Arbeitszeitverkürzung immer mehr an, weil wir annehmen, daß für den Augenblick wohl nur eben diese Arbeitnehmer eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit anstreben.

Es ist aber noch ein zweiter Grund, warum wir die Beschäftigtenstruktur an den Anfang unserer Überlegungen stellen. Mit der Beschäftigtenstruktur und ihrer Zweiteilung haben wir einen gemeinsamen Punkt für alle Handwerkszweige in Händen, über den wir bedeutungsvolle Aussagen machen können ohne Rücksicht auf die sonstige Vielfältigkeit, d. h. ziemlich unbeeinflusst von den Gegebenheiten in den einzelnen Zweigen und Gruppen. - So wollen wir die Beschäftigtenstruktur als ersten Schlüssel zur Lösung der Arbeitszeitverkürzungsfragen verwenden und erfassen sie deshalb für alle Betriebsgrößenklassen. Da in diesem Zusammenhang nur die Arbeitnehmer interessieren, richten wir die folgenden Berechnungen ganz auf ihre Hervorhebung aus.

2. Berechnung der Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Betriebsgrößenklassen

a) Die Berechnung der Zwischenergebnisse

Es werden die der Handwerkszählung entnommenen Zahlen in 5 Spalten zusammengefaßt und in Betriebsgrößenklassen untergeteilt: (1)

Spalte 1 enthält die Beschäftigten

Spalte 2 enthält die Inhaber

Spalte 3 enthält die mithelfenden Familienangehörigen

Spalte 4 enthält die Lehrlinge

Spalte 5 enthält die übrigen Arbeitnehmer (2)

Im einzelnen sei in bezug auf die rechnerische Darstellung und die besondere Lage dieser Beschäftigtengruppen folgendes ausgeführt:

aa) Beschäftigte pro Betrieb

Als Überblick sei die durchschnittliche Beschäftigtenzahl für unsere Zweige insgesamt angeführt:

Tabelle 8

Durchschnittlich Beschäftigte pro Betrieb	(3)
Gesamthandwerk	3,5
holzverarbeitendes Handwerk	3,4
Möbeltischler	4,5
Stellmacher	1,9
Karosserie- und Fahrzeugbauer	10,7
Stellmacher sowie Karosseriebauer	3,6
Durchschnittsgruppe aller Karosseriebauer und Stellmacher	2,4
Böttcher und Weinküfer	2,0
Bürsten- und Pinselmacher	2,9
Korb- und Stuhlflechter	1,8
Drechsler	2,5

1) Vgl. die Tabellenreihe Nr. 15 S. 128a bis 1

2) jeweils Durchschnittswerte pro Betrieb

3) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung 1949, Band 11, S. 19 ff.

Für die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen die Werte der durchschnittlich Beschäftigten pro Betrieb sich ziemlich gleichlautend für das Gesamthandwerk und das Holzverarbeitende Handwerk sowie für die Möbeltischler und die Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer, während sie in den übrigen Zweigen etwas größere Abweichungen aufweisen. Diese Ergebnisse, Tabellenreihe 15a bis 15l Spalte 1, dienen im weiteren als Basis für die Berechnungen.

ab) Inhaber pro Betrieb

Wir finden in Handwerksbetrieben oft mehr als einen einzigen Betriebsinhaber vor, da sich besonders bei steigender Betriebsgrößenklasse mehrere Beschäftigte mit der Leitung und Führung irgendeiner Funktion des Betriebes befassen. Deshalb stellen wir eine Spalte der durchschnittlichen Inhaber pro Betrieb auf. Rechnerisch gehen wir hierbei so vor, daß grundsätzlich jeder Betriebswirtschaft ein Inhaber zugeordnet und für die übrigen Berechnungen die Zahl der 1-Mann-Betriebe eliminiert wird (1).

1) Die rechnerischen Schritte sind im einzelnen:

a) Zahl der Inhaber insgesamt

./. Zahl der Erstinhaber aller Betriebe (Zahl der Betriebe)

= Zahl der Zweitinhaber (I)

b) Zahl der Betriebe insgesamt

./. Zahl der 1-Mann-Betriebe

= Zahl der Betriebe ohne 1-Mann-Betriebe (II)

c) $I/II = \frac{\text{Zahl der Zweitinhaber}}{\text{Zahl der Betriebe ohne 1-Mann-Betriebe}} = \text{Zweitinhaber pro Betrieb}$

d) Ein Inhaber

+ Zweitinhaber

durchschnittliche Inhaber pro Betrieb

Tabelle 9

Zweitinhaber pro Betrieb (im Durchschnitt)

Handwerkszweige

Gesamthandwerk	ca. 0,1
holzverarbeitendes Handwerk	ca. 0,1
Möbeltischler	ca. 0,3
Stellmacher	ca. 0,1
Karosserie- und Fahrzeugbauer	ca. 0,2
Stellmacher und Karosseriebauer	ca. 0,1
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	ca. 0,1
Böttcher und Weinküfer	ca. 0,1
Bürsten- und Pinselmacher	ca. 0,2
Korb- und Stuhlflechter	ca. 0,2
Drechsler	ca. 0,2

Es ist somit festzustellen, daß einzelne Zweige des holzverarbeitenden Handwerks einen höheren Anteil an "zusätzlichen" Inhabern aufweisen als der Durchschnitt des Gesamthandwerks. Während dieser höhere Zahlenwert in einzelnen Zweigen mit der relativ geringen Durchschnittsbetriebsgröße und dem Überwiegen der 1-Mann-Betriebe zusammenhängt, trifft für den Extremwert des Schreinerhandwerks eine andere Ursache zu; hier sind in der Tat überdurchschnittlich viele Betriebsinhaber vorzufinden, was auch durch andere Untersuchungen bestätigt wird (1). Vielleicht ist das eine vorübergehende Erscheinung; wichtiger ist aber die Feststellung, daß sich in diesem Handwerk die Tätigkeitsbereiche verhältnismäßig leicht abgrenzen lassen. Man kann hier an eine Aufteilung der Arbeitsgebiete für die Bau- und Möbelherstellung, für den technischen oder kaufmännischen Bereich, für die Aufsicht im Bank- oder Maschinenraum, an Poliermeister usw. denken.

Addiert man zu dem einen Inhaber den oben angeführten Pauschalwert, so erhält man für die einzelnen Handwerkszweige die durchschnittlichen Inhaber pro Betrieb, die Spalte 2 der Tabellen 15a bis 1 aufgeführt sind (2).

- 1) Vgl. z.B. Deutsches Handwerksinstitut; Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 26
- 2) Vgl. hierzu noch die Ausführungen über den Einfluß der Betriebsgrößenklassen im Text bei den mithelfenden Familienangehörigen.

ac) Mithelfende Familienangehörige pro Betrieb

Die durchschnittlich mithelfenden Familienangehörigen pro Betrieb werden in der Weise ermittelt, daß man den Quotienten aus den mithelfenden Familienangehörigen und den Betrieben - jeweils um die 1-Mann-Betriebe vermindert - errechnet. Man vergleiche dazu die Tabellen 15a bis 15l. Die abweichende Berechnung von Pauschalwerten ohne Unterteilung in Betriebsgrößenklassen ist deshalb zu vertreten, weil die Ergebnisse den praktischen betrieblichen Gegebenheiten nahekommen; denn im Gegensatz zu anderen Beschäftigtenkategorien findet man bei den mithelfenden Familienangehörigen - wie auch bei den Zweitinhabern - keine klare Korrelation zur Betriebsgrößenklasse (1). Es sei außerdem noch auf eine Erfahrungstatsache hingewiesen: Bei den Zweitinhabern ist im allgemeinen ein schwaches Ansteigen parallel mit der Betriebsgröße feststellbar, wogegen bei den mithelfenden Familienangehörigen eher eine gegenläufige Tendenz ersichtlich wird, so daß sich die beiden Erscheinungen etwas kompensieren.

Tabelle 10

Mithelfende Familienangehörige pro Betrieb (im Durchschnitt)

Handwerkszweige

Gesamthandwerk	ca. 0,4
holzverarbeitendes Handwerk	ca. 0,3
Möbeltischler	ca. 0,3
Stellmacher	ca. 0,4
Karosserie- und Fahrzeugbauer	ca. 0,2
Stellmacher und Karosseriebauer	ca. 0,3
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	ca. 0,3
Böttcher und Weinküfer	ca. 0,4
Bürsten- und Pinselmacher	ca. 0,6
Korb- und Stuhlflechter	ca. 0,5
Drechsler	ca. 0,4

1) Vgl. z.B. Statistik der Bundesrepublik: Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, Tabelle 5 Spalte 2, S. 79. Für die Möbelschreiner zeigt sich hier ein Anteil der mithelfenden Familienangehörigen über alle Betriebsgrößenklassen hinweg mit 0,2 bis 0,3.

Es ergeben sich in den einzelnen Handwerkszweigen nicht sehr verschiedenartige Werte. Im allgemeinen ist die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen in großen Bereichen des Holzhandwerks unter der des Gesamthandwerks. Diese Tatsache ließe sich noch durch viele Angaben verdeutlichen (1).

Gehen wir den Ursachen nach, warum die Beschäftigung von mithelfenden Familienangehörigen im holzverarbeitenden Handwerk so gering ist, so ergeben sich zwei Gründe: einerseits werden weibliche Arbeiter im ganzen in dieser Handwerksgruppe kaum verwendet (2), weil wenig Ladengeschäfte geführt werden (3) und weibliche Arbeitskräfte im Bereich der Produktion in dieser Handwerksgruppe fast gar nicht eingesetzt werden können (4).

- 1) Vgl. Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung des Jahres 1949, Band 16, S. 14, Tab. 19 (mithelfende Familienangehörige in v. H. der gegen Entlohnung Beschäftigten)
vgl. Statistik der Bundesrepublik, die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 57 ff. (Lohnaufwendungen für Familienangehörige) beide Angaben bestätigen auch die Richtigkeit der in den Tabellen 15a bis 15l Spalte 3 angegebenen Relationen. -
- 2) Vgl. dazu Handwerkszählung 1949 a. a. O., Band 16, S. 9 Tab. 8 (weibliche Beschäftigte in v. H. der Gesamtbeschäftigten in den einzelnen Gruppen)
- 3) Vgl. über die Führung von Ladengeschäften: Handwerkszählung 1949 a. a. O., Band 16, S. 24 Tab. 47
- 4) Eine Ausnahme zeigt sich im holzverarbeitenden Handwerk bei den Korb- und Stuhlflechtern und vor allem bei den Bürsten- und Pinselmachern, deren weibliche Anteile bei den

mithelfenden Familienangehörigen	66 %
Gesellen und Facharbeitern	22 %
angelernten und ungelernten Arbeitern	48 %
Lehrlingen und Umschülern	20 %
Anlernlingen und Gewerbegehilfen	63 %
techn. und kaufm. Angestellten und Lehrlingen	48 %

 ausmachen. (Errechnet nach Handwerkszählung 1949 a. a. O., Band 14, S. 10). Der überaus große Anteil von Frauenarbeit in allen Beschäftigtenkategorien herrscht in diesen beiden Zweigen seit altersher. Es wird in diesem Zusammenhang oft von einem Übelstand (Kinderarbeit) gesprochen; vgl. dazu weiter Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, S. 88 sowie Betriebsgrößen im deutschen Korbmachergerwerbe, in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 20. 5. 35

Diese Tatsache wird auch dadurch bestätigt, daß wir im Holzhandwerk einen sehr geringen Anteil weiblicher Betriebsinhaber vorfinden (1). - Andererseits gehen im allgemeinen die männlichen Familienangehörigen bei Mitarbeit im Betrieb ein regelrechtes Arbeitsverhältnis ein, so daß sie den Gruppen der Lehrlinge, Gesellen usw. zugerechnet werden.

Zur wirtschaftlichen Sicht des Anteils der mithelfenden Familienangehörigen sei als Nachteil angeführt, daß die Produktionskosten oft zu niedrig angesetzt werden, der Betrieb also zu billig arbeitet, da die Entgelte der Familienangehörigen meist nicht einkalkuliert werden (2). Im Verlauf der Arbeitszeitverkürzung kann hier eine weitere Verschärfung dieses Problems eintreten, wenn immer mehr ausfallende Arbeitszeit von den mithelfenden Familienangehörigen übernommen wird. Je nach der Größe des Anteils würde sich die Lage dadurch verschlechtern. Allerdings ist ein Positivum großer Anteile von mithelfenden Familienangehörigen eine gewisse Elastizität.

ad) Lehrlinge pro Betrieb

Die Zahlen dieser Spalte ergeben sich aus dem Anteil der Lehrlinge an der Gesamtbeschäftigtenzahl, auch hier sind die 1-Mann-Betriebe eliminiert worden.

Tabelle 11

Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigten mit und - zum Vergleich - ohne Berücksichtigung der 1-Mann-Betriebe

Handwerkszweige	+	++
Gesamthandwerk	18,1	16,2
holzverarbeitendes Handwerk	23,1	20,7
Möbeltischler	18,8	17,4
Stellmacher	24,5	18,7
Karosserie- und Fahrzeugbauer	18,0	17,9
Stellmacher und Karosseriebauer	24,6	20,7
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	23,4	19,2
Böttcher und Weinküfer	23,5	17,5
Bürsten- und Pinselmacher	6,4	5,2
Korb- und Stuhlflechter	10,7	6,7
Drechsler	14,0	11,3

1) Vgl. hierzu die weiteren Angaben in: Handwerkszählung von 1949, a. a. O., Band 16, S. 9 Tab. 8, S. 11 Tab. 11

2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ. München 1954, S. 20 (Forts. siehe nächste Seite unten)

Mit Hilfe dieser Prozentsätze (1) werden für alle Betriebsgrößenklassen die Werte berechnet. Man vergleiche also die Tabellen 15a bis 15l, Spalte 4.

Es sind zwei Erscheinungen, auf die besonders hinzuweisen ist:

Bei den erfaßten Holzhandwerkern ist außer den Bürsten- und Pinselmachern kein Zweig mit einer sehr niederen Lehrlingsquote zu finden (2). Daraus läßt sich im allgemeinen eine gewisse Stabilität für das gesamte Holzhandwerk ableiten. - Eine weitere positive Beurteilung der Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks darf auf Grund der günstigen zahlenmäßigen Verhältnisse von Gesellen und Meistern zu den Lehrlingen angenommen werden. Während im übrigen Handwerk auf 4 Meister und Gesellen 1 Lehrling trifft, ist z.B. im Tischlerhandwerk dieses Verhältnis mit 3:1 für eine sehr günstige Ausbildungszeit noch günstiger (3).

ae) Übrige Arbeitnehmer pro Betrieb

Als Saldo ist in der Spalte 5 der Tabellenreihe 15a bis l für alle Betriebsgrößenklassen der übrige Arbeitnehmeranteil pro Betrieb (Gesellen, Facharbeiter, angelernte und ungelernte Arbeiter, Gewerbegehilfen, technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge) angeführt.

Überwiegend besteht dieser Anteil aus Gesellen. Zur Verdeutlichung seien die durchschnittlichen Relationen für die einzelnen Handwerkszweige insgesamt wiedergegeben:

Forts.:

+) Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigtenzahl, die um die Zahl der 1-Mann-Betriebe vermindert ist;

++) Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigtenzahl, errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung 1949, Band 14, S. 10

1) Es wurde hier mit Prozentsätzen gearbeitet, damit die Verschiedenartigkeit der Verhältnisse innerhalb einzelner Betriebsgrößenklassen etwa entsprechend berücksichtigt werden konnte.

2) Vgl. dazu weiter noch Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 16, S. 16 Tab. 25

3) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 8 f

Tabelle 12

Gesellen und Facharbeiter in v. H. der Gesamtbeschäftigten	(1)
Gesamthandwerk	31,9
holzverarbeitendes Handwerk	34,1
Möbeltischler	40,0
Stellmacher	14,4
Karosserie- und Fahrzeugbauer	55,7
Stellmacher und Karosseriebauer	35,5
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	24,6
Böttcher und Weinküfer	15,8
Bürsten- und Pinselmacher	12,8
Korb- und Stuhlflechter	14,6
Drechsler	19,4

Im ganzen holzverarbeitenden Handwerk sind die Gesellen durchweg männlichen Geschlechts (2).

Angelernte und ungelernte Arbeiter gab es früher überhaupt nicht im Handwerk. Als Anpassungserscheinung im Zuge der wachsenden industriellen Konkurrenz ist es aber auch heute im Handwerk üblich, Facharbeiter wenn möglich einzusparen und dafür angelernte und ungelernte Arbeiter zu verwenden.

Tabelle 13

Angelernte und ungelernte Arbeiter einschl. Anlernlinge und Gewerbehilfen in v. H. der Gesamtbeschäftigten	(1)
Gesamthandwerk	11,7
holzverarbeitendes Handwerk	6,3
Möbeltischler	11,8
Stellmacher	2,2
Karosserie- und Fahrzeugbauer	7,3
Stellmacher und Karosseriebauer	4,0
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	3,3
Böttcher und Weinküfer	5,3
Bürsten- und Pinselmacher	32,9
Korb- und Stuhlflechter	11,5
Drechsler	15,6

Anmerkungen siehe nächste Seite unten.

Dabei ist für manche Betriebe allerdings ihre besondere Lage zu berücksichtigen; denn für einen Tischlerbetrieb z. B. ist es erst ab 10 Beschäftigten lohnend, einen ungelernten oder angelernten Arbeiter einzustellen (1). Aber von der Betriebsgröße her treten noch weitere Schwierigkeiten auf. So massieren sich die Ungelernten und Angelemten in den oberen Klassen; diese Erscheinung sowie die großen Spannen infolge der fehlenden Vollauslastung erschweren eine laufende Anpassung der Zahl der an- und ungelernten Arbeiter an die für sie anfallenden Arbeiten. Da beispielsweise im Tischlerhandwerk nur ein kleiner Bereich von Arbeitsleistungen einfacherer Art vorhanden ist, erklärt sich zum Teil daraus der bescheidene Anteil von nur 3 % angelernter und ungelernter Arbeiter an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Die gleiche Lage gilt für große Bereiche des Holzverarbeitenden Handwerks. Viel verwendet werden Angelernte und Ungelernte im Holzhandwerk bei den Bürsten- und Pinselmachern; hier belaufen sie sich auf 30, 7 % aller Beschäftigten. Dies wird besonders deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß in diesem Beruf auf 100 Gesellen über 240 Angelernte und Ungelernte treffen.

Das technische und kaufmännische Personal ist im Holzverarbeitenden Handwerk sehr schwach vertreten.

Anmerkungen von vorher. Seite:

- 1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10
- 2) Man vgl. dazu die beiden Extreme; Im Drechslerhandwerk ist die Zahl der weiblichen Gesellen besonders niedrig, wogegen bei den Bürsten- und Pinselmachern die weiblichen Gesellen und Facharbeiter sehr beachtlich vertreten sind.
Vgl. also Handwerkszählung a. a. O., Band 16, S. 15 Tab. 21 und S. 9 Tab. 8

1) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 61 f; vgl. weiter noch Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 16, S. 17 Tab. 27; 28 und 29

Tabelle 14

Technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge in v. H. der Gesamtbeschäftigten (1)

Gesamthandwerk	3,1
holzverarbeitendes Handwerk	1,9
Möbeltischler	3,1
Stellmacher	0,5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	6,5
Stellmacher und Karosseriebauer	2,1
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	1,7
Böttcher und Weinküfer	1,3
Bürsten- und Pinselmacher	4,7
Korb- und Stuhlflechter	1,6
Drechsler	2,1

An sich ist die technische und kaufmännische Führung in allen Handwerksbetrieben Meistersache. Es gibt allerdings Handwerkszweige, bei denen häufig technische und kaufmännische Hilfskräfte anzutreffen sind (2). Bei den Holzhandwerkern trifft dies auf die Karosseriebauer zu. In den oberen Betriebsgrößenklassen erscheinen aber in der heutigen Zeit in fast allen Handwerkszweigen diese Hilfskräfte des Meisters, die alle Arbeiten, welche dem Meister aus mehreren Gründen nicht zusagen, übernehmen. Deshalb steigt die Verwendung von technischen und kaufmännischen Angestellten parallel mit der Betriebsgrößenklasse sehr rasch an (3). Man spricht davon, daß für einen Schreinerbetrieb etwa ab 14 Beschäftigten die Arbeitskraft eines Meisters mit nicht direkt verrechenbaren Arbeitsleistungen voll beansprucht ist und für die produktive Arbeit am Stück nicht mehr in Frage kommt (4).

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

2) Vgl. dazu noch die Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 16, S. 18 Tab. 31 und 32

3) Die produktive Meisterarbeit am Stück nimmt mit dem Anwachsen der unproduktiven, die bei steigender Betriebsgröße vermehrt anfällt, sehr rasch ab. (36,1 % bis 2,9 % Anteil der Meisterlöhne in v. H. der Gesamtproduktion). Vgl. Statistik der Bundesrepublik, Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 57 f

4) Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 110

b) Die Berechnung der durchschnittlichen Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung

Es werden nunmehr in der Spalte 6 der Tabellen 15a bis 15l die Anteile der Leistungserstellung, die auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer, also aller Beschäftigten außer den Meistern und mithelfenden Familienangehörigen, entfallen, nach einer Gewichtung zusammengefaßt.

Für den Meister gilt die Gewichtungszahl	100	(1)
für Gesellen, Facharbeiter und angenommen vollentlohnte mithelfende Familienangehörige gilt	70	
für Lehrlinge wird gewichtet mit	40	(2)

Diese Anteile, die infolge fehlender statistischer Angaben für die einzelnen Betriebsgrößenklassen innerhalb von Spannen angeführt werden, sollen nur als Anhaltspunkt gelten und Tendenzen aufzeigen, weil einerseits die effektive leistungsmäßige Mitwirkung wegen menschlicher und betrieblicher Individualitäten nie exakt erfaßt werden kann, andererseits die Aufteilung aller Arbeiten in direkt verrechenbare und nicht direkt verrechenbare Leistungen in diesem Falle unmöglich ist. Eventuell nötige Zuschläge für die mithelfenden Familienangehörigen oder Gesellen als vollwertige Arbeitskräfte im Vergleich zu den Lehrlingen werden innerhalb unserer Aufstellung unter anderem wieder etwas kompensiert durch die Mehrleistung des Meisters in Form seiner Planung und seiner Organisationsarbeiten.

Die üblichen Betriebsgrößenklassen	15 - 19 Beschäftigte
	20 - 24 "
	25 - 49 "
	50 - 99 "
	100 - 199 "
	200 und mehr Beschäftigte

sind in einer einzigen Klasse "15 und mehr Beschäftigte" zusammengefaßt, weil sich bereits ab 10 Beschäftigten sehr große Werte für die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung ergeben, so daß sich also in den oberen Betriebsgrößenklassen keinerlei Besonderheiten mehr zeigen. Da die oberen Betriebsgrößenklassen zudem noch infolge ihrer geringen Werte in bezug auf Betriebs- und Beschäftigtenzahl für die Erörterung der Arbeitszeitverkürzung im Handwerk etwas geringere Bedeutung haben, rechtfertigt sich diese umfassendere Behandlung überdies.

- 1) Würden wir vom Gesellen = 100 ausgehen, so lauteten die Verhältnisse 143:100:57
- 2) Als Durchschnitt des 1. Lehrjahres mit 20%, des 2. mit 40% und des 3. mit 60% Mitarbeit angesetzt. Vgl. hierzu noch Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Würt., München 1954, S. 107 f

Tabelle 15a

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für das Gesamthandwerk

Betriebsgrößen- klasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber p/Betrieb	mithelf. Fami- lienangeh. pro Betrieb	Lehrlinge pro Betrieb	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitnehmer b. d. Leistungs- erstellung in v. H.
Spalte	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,7	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 0,5	ca. 0,7	ca. 35 - 45
5 - 9	6,3	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 1,1	ca. 3,7	ca. 65 - 75
10 - 14	11,5	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 2,1	ca. 7,9	ca. 75 - 85
15 und mehr	30,4	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 5,5	ca. 23,4	über 85

Tabelle 15b

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für das holzverarbeitende Handwerk

1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,7	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 0,6	ca. 0,7	ca. 30 - 40
5 - 9	6,3	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 1,5	ca. 3,4	ca. 65 - 75
10 - 14	11,4	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 2,6	ca. 7,4	ca. 75 - 85
15 und mehr	26,4	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 6,1	ca. 18,9	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) im Durchschnitt

Tabelle 15c

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Möbelschler

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber pro Betr.	mithelfende Fam. Angeh. pro Betrieb	Lehrlinge pro Betr.	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitnehmer b. d. Leistungs- erstellung in v. H.
Spalte	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,7	ca. 1,3	ca. 0,3	ca. 0,5	ca. 0,6	ca. 25 - 35
5 - 9	6,4	ca. 1,3	ca. 0,3	ca. 1,2	ca. 3,6	ca. 65 - 75
10 - 14	11,6	ca. 1,3	ca. 0,3	ca. 2,2	ca. 7,8	ca. 75 - 85
15 und mehr	28,6	ca. 1,3	ca. 0,3	ca. 5,4	ca. 21,6	über 85

Tabelle 15d

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Stellmacher

1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,4	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 0,6	ca. 0,3	ca. 20 - 30
5 - 9	5,9	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 1,4	ca. 3,0	ca. 65 - 75
10 - 14	11,0	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 2,7	ca. 6,8	ca. 75 - 85
15 und mehr	25,3	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 6,2	ca. 17,6	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10
+) im Durchschnitt

Tabelle 15e

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Karosserie- und Fahrzeugbauer

Betriebsgrößen- klasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber pro Betrieb	mithelf. Fa- milienangeh. pro Betrieb	Lehrlinge pro Betrieb	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitneh- mer b. d. Lei- stungserstell. i. v. H.
Spalte	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1, 0	1, 0	-	-	-	-
2 - 4	3, 0	ca. 1, 2	ca. 0, 2	ca. 0, 5	ca. 1, 1	ca. 40 - 50
5 - 9	6, 6	ca. 1, 2	ca. 0, 2	ca. 1, 2	ca. 4, 0	ca. 65 - 75
10 - 14	11, 6	ca. 1, 2	ca. 0, 2	ca. 2, 1	ca. 8, 1	ca. 75 - 85
15 und mehr	34, 4	ca. 1, 2	ca. 0, 2	ca. 6, 2	ca. 26, 8	über 85

- 117 -

Tabelle 15f

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)

1	1, 0	1, 0	-	-	-	-
2 - 4	2, 7	ca. 1, 1	ca. 0, 3	ca. 0, 7	ca. 0, 6	ca. 30 - 40
5 - 9	6, 1	ca. 1, 1	ca. 0, 3	ca. 1, 5	ca. 3, 2	ca. 65 - 75
10 - 14	11, 8	ca. 1, 1	ca. 0, 3	ca. 2, 9	ca. 7, 5	ca. 75 - 85
15 und mehr	27, 3	ca. 1, 1	ca. 0, 3	ca. 6, 7	ca. 19, 2	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) im Durchschnitt

Tabelle 15g

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer

Betriebsgrößen- klasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber pro Betrieb	mithelf. Fami- lienangehörige pro Betrieb	Lehrlinge pro Betrieb	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitnehmer b. d. Leistungserstel- lung in v. H.
Spalte	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,5	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 0,6	ca. 0,5	ca. 30 - 40
5 - 9	6,0	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 1,4	ca. 3,2	ca. 65 - 75
10 - 14	11,6	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 2,7	ca. 7,5	ca. 75 - 85
15 und mehr	31,5	ca. 1,1	ca. 0,3	ca. 7,4	ca. 22,7	über 85

Tabelle 15h

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Böttcher und Weinküfer

1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,5	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 0,6	ca. 0,4	ca. 20 - 30
5 - 9	6,1	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 1,4	ca. 3,2	ca. 65 - 75
10 - 14	11,4	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 2,7	ca. 7,2	ca. 75 - 85
15 und mehr	27,6	ca. 1,1	ca. 0,4	ca. 6,5	ca. 19,6	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) im Durchschnitt

Tabelle 15i

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Bürsten- und Pinselmacher

Betriebsgrößen- klasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber pro Betrieb	mithelf. Fami- lienangehörige pro Betrieb	Lehrlinge pro Betrieb	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitnehmer b. d. Leistungserstel- lung in v. H.
Spalte	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,5	ca. 1,2	ca. 0,6	ca. 0,2	ca. 0,5	ca. 15 - 25
5 - 9	6,6	ca. 1,2	ca. 0,6	ca. 0,4	ca. 4,4	ca. 65 - 75
10 - 14	11,0	ca. 1,2	ca. 0,6	ca. 0,7	ca. 8,5	ca. 75 - 85
15 und mehr	34,7	ca. 1,2	ca. 0,6	ca. 2,2	ca. 30,7	über 85

- 119 -

Tabelle 15k

Beschäftigtenstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Korb- und Stuhlflechter

1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,4	ca. 1,2	ca. 0,5	ca. 0,3	ca. 0,4	ca. 15 - 25
5 - 9	6,3	ca. 1,2	ca. 0,5	ca. 0,7	ca. 3,9	ca. 65 - 75
10 - 14	11,6	ca. 1,2	ca. 0,5	ca. 1,2	ca. 8,7	ca. 75 - 85
15 und mehr	24,3	ca. 1,2	ca. 0,5	ca. 2,6	ca. 20,0	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10 +) im Durchschnitt

Tabelle 151

Beschäftigungsstruktur (1) sowie Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei der Leistungserstellung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Drechsler

Betriebsgrößen- klasse nach Beschäftigten	Beschäftigte pro Betrieb	Inhaber pro Betr.	mithelf. Fami- liengehörige pro Betrieb	Lehrlinge pro Betrieb	übrige Arbeit- nehmer pro Betrieb	Mitwirkung d. Arbeitnehmer b. d. Leistungserstellung in v. H.
	1	2 +)	3 +)	4	5	6
1	1,0	1,0	-	-	-	-
2 - 4	2,5	ca. 1,2	ca. 0,4	ca. 0,4	ca. 0,5	ca. 20 - 30
5 - 9	6,5	ca. 1,2	ca. 0,4	ca. 0,9	ca. 4,0	ca. 65 - 75
10 - 14	11,8	ca. 1,2	ca. 0,4	ca. 1,7	ca. 8,5	ca. 75 - 85
15 und mehr	29,0	ca. 1,2	ca. 0,4	ca. 4,1	ca. 23,3	über 85

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) im Durchschnitt

3. Die Aussagekraft der Beschäftigtenstruktur und ihre Auswertung

a) Vergleiche an Hand einer 4stufigen Übersicht - sowie eine Gesamt-schau

Um eine übersichtliche Darstellung der für die einzelnen Betriebsgrößenklassen gewonnenen Ergebnisse zu erlangen, wurde eine 4stufige Einteilung vorgenommen; es sei allerdings auf die Tatsache flüssiger Grenzen verwiesen.

In der Gruppe A findet man alle Betriebe, die lohnkostenmäßig oder leistungsmäßig von einer Arbeitszeitverkürzung überhaupt nicht betroffen werden; es sind dies die 1-Mann-Betriebe. Zur Illustration sei die Zahl der 1-Mann-Betriebe in den einschlägigen Handwerkszweigen vorweg insgesamt angeführt.

Tabelle 16

1-Mann-Betriebe in v. H. der Gesamtbetriebe und Beschäftigte in
1-Mann-Betrieben in v. H. der Gesamtbeschäftigten (1)

Handwerkszweige	+))	++))
Gesamthandwerk	36,6	10,3
holzverarbeitendes Handwerk	35,2	10,4
Möbeltischler	36,3	7,8
Stellmacher	46,1	24,6
Karosserie- und Fahrzeugbauer	10,8	1,0
Stellmacher und Karosseriebauer	26,7	7,5
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	42,6	17,8
Böttcher und Weinküfer	52,8	26,4
Bürsten- und Pinselmacher	59,1	20,2
Korb- und Stuhlflechter	70,8	39,4
Drechsler	49,9	20,0

Zur Gruppe B zählt man alle Betriebe, deren Arbeitnehmer zwischen 0 und 50 % der von allen Beschäftigten erstellten Leistung erbringen. Hierunter fallen gewöhnlich die Betriebe der Betriebsgrößenklasse II, d. h. Betriebe

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949,
Band 12, S. 5 ff.
+) Betriebe
++) Beschäftigte

mit 2 bis 4 Beschäftigten (1).

Die Gruppe C bilden die Betriebe, deren Leistungen von 50 bis 75 % von den Arbeitnehmern erstellt werden. Man hat es hier normalerweise mit der Betriebsgrößenklasse III zu tun, welche die Betriebe mit 4 bis 9 Beschäftigten umfaßt (2).

Alle Betriebe, deren Leistungen zu mehr als 75 % von den Arbeitnehmern erstellt werden, sind in die Gruppe D eingereiht, die im allgemeinen von

1) Innerhalb des Arbeitnehmeranteils bei der Leistungserstellung bis zu 50 % ergeben sich beispielsweise folgende Normalmöglichkeiten:

Im Betrieb arbeiten		+) %
1 Meister, 2 mithelf. Familienangehörige, 1 Geselle		23 %
1 " 1 " "	1 Lehrling	25 %
1 " 1 Lehrling		28 %
1 " 1 mithelf. Familienangehöriger, 1 Geselle		29 %
1 " 1 Geselle		41 %
1 " 1 " 1 mith. Familienangehör., 1 bis 2 Lehrlinge		- 47 %
1 " 1 mith. Familienangehöriger, 1 bis 4 Lehrlinge		- 48 %

Mögliche Extremfälle, d. h. Zugehörigkeit zu einer der beiden Nachbargruppen

<u>nach unten</u>	2 Meister	0 %
<u>nach oben</u>	1 Meister, 1-2 Lehrlinge, 1 Geselle	52 - 60 %
	1 " 1 Lehrling, 1-2 Gesellen	52 - 64 %

2) Normalstruktur im Betrieb z. B.

1 Meister, 2 bis 3 Lehrlinge, 2 Gesellen		69 - 72 %
1 " 2 Lehrlinge, 2 bis 3 Gesellen		69 - 74 %
1 " 1 mith. Familienang., 2-3 Lehl., 2-3 Gesellen		56 - 76 %
1 " 1 " " 3 " 4 "		70 %
1 " 1 " " 1-2 " 5-6 "		72 - 73 %

Extremfälle z. B.

<u>einerseits</u>	1 Meister, 1 mith. Familienang., 1 Geselle, 2 Lehl.	47 %
<u>(nach unten)</u>	1 " 2 " " 2 Gesellen, 2 Lehl.	44 %
<u>andererseits</u>	1 Meister, 3 Gesellen, 3 Lehrlinge	77 %
<u>(nach oben)</u>	1 " 1 mithelf. Familienang., 7 Gesellen	78 %

+) Mitwirkung der "familienfremden Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung; vgl. hierzu die Berechnungsformel Seite (Fußnote)

den Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten gebildet werden (1 s. auf S. 124 u.)

Um die wirtschaftliche Bedeutung der einzelnen Betriebsgrößenklassen in einer Übersicht nun gleich mit aufzuzeigen, sind die jeweiligen Umsatzanteile der Größenklassen am Gesamtumsatz des betreffenden Handwerkszweiges beigefügt. Es ergibt ohne Berücksichtigung möglicher Überschneidungen etwa folgendes Bild:

Tabelle 17

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der betrieblichen Leistungen, unterteilt in 4 Gruppen, an den entsprechenden Betrieben in v. H. der Gesamtbetriebe und den jeweils diesen Betrieben zukommenden Umsätzen in v. H. des Gesamtumsatzes dargestellt

Handwerkszweige	1)	2)	3)	4)
Gesamthandwerk	B) ca. 37 U) ca. 6	ca. 45 ca. 31	ca. 13 ca. 26	ca. 5 ca. 37
holzverarbeitendes Handwerk	B) ca. 35 U) ca. 7	ca. 46 ca. 26	ca. 14 ca. 27	ca. 5 ca. 40
Möbeltischler	B) ca. 36 U) ca. 4	ca. 38 ca. 14	ca. 16 ca. 20	ca. 10 ca. 62
Stellmacher	B) ca. 46 U) ca. 22	ca. 51 ca. 60	ca. 2 ca. 13	ca. 1 ca. 5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	B) ca. 11 U) ca. 1	ca. 31 ca. 6	ca. 26 ca. 12	ca. 32 ca. 81
Stellmacher und Karosseriebauer	B) ca. 27 U) ca. 5	ca. 55 ca. 29	ca. 13 ca. 23	ca. 5 ca. 43
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	B) ca. 43 U) ca. 10	ca. 51 ca. 34	ca. 4 ca. 15	ca. 2 ca. 41
Böttcher und Weinküfer	B) ca. 53 U) ca. 13	ca. 41 ca. 48	ca. 5 ca. 21	ca. 1 ca. 18
Bürsten- und Pinselmacher	B) ca. 59 U) ca. 10	ca. 30 ca. 25	ca. 6 ca. 20	ca. 5 ca. 45
Korb- und Stuhlflechter	B) ca. 71 U) ca. 20	ca. 24 ca. 34	ca. 3 ca. 22	ca. 2 ca. 24
Drechsler	B) ca. 50 U) ca. 13	ca. 39 ca. 36	ca. 8 ca. 25	ca. 3 ca. 26

1) ohne Arbeitnehmer

2) Arbeitnehmer- "anteile" 0 bis 50 %

3) Arbeitnehmer- "anteile" 50 bis 75 %

(Forts. d. Erläut. nächste S. unten)

4) Arbeitnehmer- "anteile" über 75 %
(Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung)

Es wird also hiermit offensichtlich, daß wir die Arbeitszeitverkürzung als außerordentlich einschneidende Maßnahme aufzufassen haben, was sich ganz besonders deutlich zeigt, wenn man die gegenläufige Tendenz bei den Angaben über Betriebe und Umsatzhöhe betrachtet: der großen Anzahl von Betrieben, bei denen eine Arbeitszeitverkürzung infolge geringer Arbeitnehmer-"anteile" weniger beachtlich ist, kommt nur ein kleiner Umsatzanteil zu; umgekehrt trifft die Arbeitszeitverkürzung mit voller Schärfe eine kleinere Anzahl von Betrieben, die jedoch infolge ihres Umsatzanteiles sehr bedeutend sind. Die Zahlen lassen erkennen, daß nur mit Vorsicht an eine Lösung der Arbeitszeitverkürzungsfragen ohne Berücksichtigung der Lage einzelner Handwerkszweige oder Betriebsgrößenklassen herangegangen werden darf.

Die differenzierte Lage der ausgewählten Zweige des Holzhandwerks zeigt sich schon bei einer bloßen Erfassung der Zahl der Inhaber und der mithelfenden Familienangehörigen ohne Betriebsgrößenklassenunterteilung.

Tabelle 18

Inhaber und mithelfende Familienangehörige in v. H. der Gesamtbeschäftigten (1)

Gesamthandwerk	37,1
holzverarbeitendes Handwerk	36,8
Möbeltischler	27,7
Stellmacher	64,6
Karosserie- und Fahrzeugbauer	12,6
Stellmacher und Karosseriebauer	35,7
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	51,0
Böttcher und Weinküfer	60,0
Bürsten- und Pinselmacher	44,4
Korb- und Stuhlflechter	65,9
Drechsler	51,8

Forts. d. Anm. v. vorher. Seite:

1) Beschäftigtenstruktur normalerweise z. B.

1 Meister, 6 Lehrlinge, 4 Gesellen 84 %

1 " 5 Lehrlinge, 5 Gesellen 85 %

1 " 1 mith. Familienangeh., 4 Lehrlinge, 5 Gesellen 75 %

Extreinfälle nach der unteren Gruppe zu ergeben sich nur, wenn noch mehrere mithelfende Familienangehörige tätig werden. Beispiel:

1 Meister, 2 mithelf. Familienangeh., 4 Lehlr., 2 Gesell. 56 %

B) Zahl der Betriebe in v. H. der Gesamtbetriebe,

U) Höhe des Umsatzes in v. H. des Gesamtumsatzes, err. nach Statistik d. Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 5 ff.

I) err. n. Statistik d. Bundesrep., Handw. Zählg. v. 1949, Bd. 14, S. 10

Diese Übersicht zeigt die Zweige auf, die einen hohen Anteil von Inhabern und mithelfenden Familienangehörigen haben, so daß sie von einer Arbeitszeitverkürzung generell relativ gering betroffen werden.

Eine ähnliche Gesamtschau über die einzelnen Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks läßt sich aus den Zahlen der Beschäftigtenstrukturen errechnen. Wir vergleichen hier das Verhältnis der Betriebsinhaber einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen zu allen übrigen Arbeitnehmern eines Betriebes.

Tabelle 19

Zahlenmäßiges Verhältnis der Inhaber einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen zu den übrigen Arbeitnehmern (1)

Gesamthandwerk	1 : 1, 70
holzverarbeitendes Handwerk	1 : 1, 71
Möbeltischler	1 : 2, 60
Stellmacher	1 : 0, 55
Karosserie- und Fahrzeugbauer	1 : 6, 92
Stellmacher und Karosseriebauer	1 : 1, 81
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	1 : 0, 96
Böttcher und Weinküfer	1 : 0, 68
Bürsten- und Pinselmacher	1 : 1, 25
Korb- und Stuhlflechter	1 : 0, 53
Drechsler	1 : 0, 93

Es bestätigen sich wieder die in den früheren Tabellen ermittelten Ergebnisse sowie diesbezügliche Relationen.

Im folgenden seien die wichtigsten Zweige nun im einzelnen besprochen. Wir führen dabei jeweils die Beschäftigtenstruktur zur Veranschaulichung an.

1) zusammengestellt nach den Endzahlen der bei den einzelnen Zweigen angeführten Beschäftigtenstrukturen.

b) Die Beschäftigtenstruktur und die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der Leistung in den einzelnen Zweigen

ba) Möbeltischler

Tabelle 20

Beschäftigtenstruktur der Möbeltischler					(1)
tätige Inhaber	23, 5		1, 00	+))	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>4, 2</u>	27, 7	<u>0, 18</u>	1, 18	1, 00
Gesellen	40, 0		1, 70		
angelernte und ungelehrte Arbeiter sowie Anlernlinge u. Gewerbegehilfen	<u>11, 8</u>	51, 8	<u>0, 50</u>	2, 20	
Lehrlinge und Umschüler	17, 4	17, 4	0, 74	0, 74	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>3, 1</u>	<u>3, 1</u>	0, 13	0, 13	2, 60
	100, 0	100, 0			

Während der Arbeitnehmeranteil an der Leistungserstellung und damit also die Auswirkung im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung bei den Möbeltischlern etwa mit den Verhältnissen im Gesamthandwerk und im Holzverarbeitenden Handwerk insgesamt parallel laufen, gilt dies für die entsprechend dazu gehörenden Umsatzanteile nicht mehr in vollem Umfange.

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf einen Betriebsinhaber bezogen.

++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern.

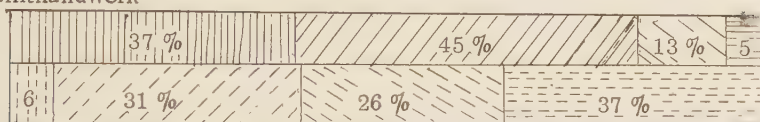
Vgl. weitere Beschäftigtenstrukturen in

DHL: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 25 Tab. 8 und S. 61 Tab. 3.

Schaubild 3

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung (1)

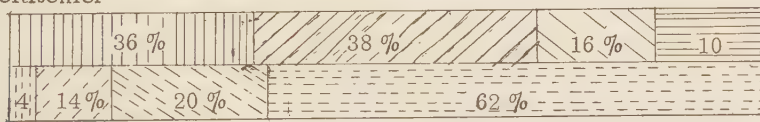
Gesamthandwerk



holzverarbeitendes Handwerk



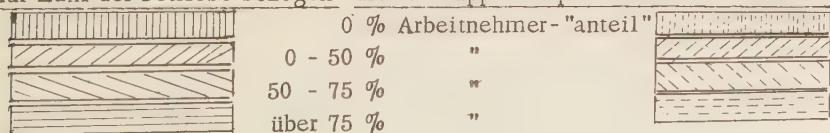
Möbeltischler



Die Frage der Arbeitszeitverkürzung ist in bezug auf die Arbeitnehmer - "anteile" für gut 3/4 aller Möbeltischler nicht brennend; die Zahl der Betriebe partizipiert aber nur zu 18 % am Umsatz. Sind die Probleme der Reduzierung der Arbeitszeit für diese Betriebe nicht trotzdem dringend? Wir dürfen nicht übersehen, daß für die kleinen Betriebe, die wegen der gesunden Durchblutung des gesamten Wirtschaftskörpers unentbehrlich sind, zwar in relativer Sicht die Arbeitszeitverkürzungsfrage nicht so sehr einschneidend wirkt, dies jedoch bei Betrachtung der absoluten Größen sich als ganz bedeutend zeigt. Es ist auch notwendig, hier noch an Nebenwirkungen zu denken, so z. B. daß sich eine Arbeitszeitverkürzung für den Arbeitnehmer unter Umständen in einer Verlängerung der Arbeitszeit für den Meister auswirken kann. Wird

- 1) Arbeitnehmeranteil bei Erstellung der Leistung bezogen auf Zahl der Betriebe und den jeweiligen Gruppen entsprechenden Umsätzen

Auf Zahl der Betriebe bezogen dieser Gruppe entsprechender Umsatzanteil



dann die Mehrbelastung mit produktiven Arbeiten, die der Meister nun gezwungenermaßen zeitweilig oder dauernd übernehmen muß, nicht für das Rechnungswesen beispielsweise anstatt der gewünschten Erweiterung und vervollkommnung eine erneute Rückbildung bringen? Für den übrigen Teil der Betriebe, dem der Hauptteil der Umsatzerstellung zukommt, bleiben die Probleme auf jeden Fall in ihrer vollen Schärfe erhalten. Wir können sogar hier noch einmal eine Schwerpunktbildung vornehmen und sagen, daß bei 26 % der Möbeltischlerbetriebe, denen ein Umsatzanteil von über 4/5 zugerechnet wird, die Frage der Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf die Arbeitnehmer sehr kritisch zu beurteilen ist.

Die Bedeutung dieser Fragen zeigt sich noch klarer, wenn wir die für die Möbeltischler gewonnenen Ergebnisse im größeren Rahmen des Holzhandwerks und des gesamten Handwerks sehen. So trifft der Arbeitnehmer-"anteil" über 50 % beim

Gesamthandwerk für	18,8 %	aller Betriebe	(Umsatz 63 %)	
Holzhandwerk	" 19,1 %	" "	(" 67,4 %)	(1)
Möbelschreiner	" 26,0 %	" "	(" 82,5 %)	zu.

Da die vorliegenden Zahlen die Tatsache der großen Belastung der Möbeltischler mit fremdbestimmten Arbeitsleistungen beweisen, seien sie durch die Ergebnisse der Kostenstrukturhebung sowie der Untersuchung für das Schreinerhandwerk Baden-Württembergs nochmals erhärtet.

Die Kostenstrukturhebung (2) nimmt eine Klassifizierung nach der Höhe der Gesamtproduktion vor und unterscheidet sich deshalb von der Einteilung nach Beschäftigten, welche der Handwerksstatistik von 1949 zugrunde liegt. Obwohl nach Beschäftigten detaillierte Aufstellungen hier nicht zur Verfügung stehen, können wir doch wiederum die Anteile der Arbeitnehmer bei Erstellung der betrieblichen Leistungen errechnen (3).

1) Im Holzhandwerk sind diese Verhältnisse allein bei den Karosserie- und Fahrzeugbauern noch ungünstiger. Hier haben 57,8 % aller Betriebe einen Arbeitnehmer-"anteil" über 50 %, der dazugehörige Umsatz beläuft sich auf 93,8 % des Gesamtumsatzes.

2) Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2

3) Formel für die Berechnungen:

$$\text{Arbeitnehmer-"anteil"} = \frac{(\text{Anteil der Meister + der mith. Fam.}) \cdot \% \text{-ant. d. Arb. n.}}{100 \% \cdot \% \text{-anteil der Arbeitnehmer}}$$

Mit Hilfe der üblichen Gewichtung und Formelumstellung kann die prozentuale Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung gewonnen werden.

Tabelle 21

Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten sowie zum Vergleich Zahl der Arbeitnehmer (kopfmäßig) in v. H. der Gesamtbeschäftigten im Möbeltischlerhandwerk (1)

Größenklassen nach Gesamtproduktion		+))	++))
bis	10 000	ca. 29	ca. 45
10 000 bis	20 000 DM	ca. 52	ca. 68
20 000 bis	50 000 DM	ca. 67	ca. 77
50 000 bis	100 000 DM	ca. 83	ca. 88
100 000 bis	250 000 DM	ca. 88	ca. 92
250 000 DM und mehr		ca. 92	ca. 95

Analoge Berechnungen führen wir noch mit Hilfe der Zahlen aus der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts (2) durch. Diese Erhebung verwendet den Begriff des Vollarbeiters mit einer Jahresarbeitszeit von 2400 Stunden, um damit die Fluktuation während des Jahres auszuschalten und gleichzeitig die Überstunden mit einzubeziehen, so daß diesmal der Lehrling nicht mit 40, sondern mit 100 gewichtet werden muß. Es ist außerdem zu beachten, daß die Untersuchung den Typ des kombinierten Schreinerbetriebes betrifft.

Tabelle 22

Mitwirkung der Arbeitnehmer (gewichtet) bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten sowie zum Vergleich Zahl der Arbeitnehmer (kopfmäßig) in v. H. der Gesamtbeschäftigten im Bau- und Möbeltischlerhandwerk (3)

Betriebsgrößenklassen nach Vollarbeitern		+))	++))
1 bis	4,9	ca. 63	ca. 67
5 bis	9,9	ca. 76	ca. 81
10 bis	24,9	ca. 86	ca. 89
25 und mehr		ca. 93	ca. 95

1) Errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 79

+) Arbeitnehmer - "anteile" bei Erstellung der Leistung in v. H. der Gesamtbeschäftigten

++) Arbeitnehmer in v. H. der Zahl der Gesamtbeschäftigten.

2) und 3) Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 61 Tab. 3. +) und ++) wie oben Fußnote 1)

Diese letzten Ergebnisse scheinen nun mit denen aus der Kostenstrukturhebung überhaupt nicht vergleichbar zu sein; ordnen wir aber den einzelnen Größenklassen ihre Betriebsleistung zu, so ergibt sich eine Vergleichsmöglichkeit (1). Es erweist sich sodann eine weitgehende Übereinstimmung der Ergebnisse aus den beiden letztgenannten Untersuchungen, ja, es ergibt sich sogar noch eine gewisse Parallelität mit den Ergebnissen aus der Handwerkszählung, wenn bei letzterer als Vergleichsbasis die durchschnittlich Beschäftigten pro Betrieb eingeschoben werden.

Tabelle 23

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Erstellung der betrieblichen Leistung ausgedrückt in v. H. der Leistung der Gesamtbeschäftigten für die Tischler nach den Werten verschiedener Erhebungen errechnet (2)

Größenklassen nach Gesamtproduktion	I)	II	III)
bis	ca. 29	-	-
10 000 bis 20 000 DM	ca. 52	-	-
20 000 bis 50 000 DM	ca. 67	ca. 63	-
50 000 bis 100 000 DM	ca. 83	ca. 76	ca. 71
100 000 bis 250 000 DM	ca. 88	ca. 86	ca. 87
250 000 DM und mehr	ca. 92	ca. 93	ca. 92

bb) Stellmacher sowie Karosserie- und Fahrzeugbauer

Der Besprechung der Anteile der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung sei diesmal neben der Beschäftigtenstruktur eine Übersicht über die Verhältnisse der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen der einschlägigen Handwerkszweige vorangestellt, da diese sehr verschiedenartig sind.

1) Den Größenklassen	I	II	III	IV
kommt eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl zu von	3,8	7,1	13,9	36,9
ihre Betriebsleistung beläuft sich auf	ca. 9 700 11 800 10 400 10 500 DM;			

damit lassen sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen folgende Gesamtproduktionen angeben:

Klasse I	(1 bis 4,9 Vollarbeiter)	37 000 DM
Klasse II	(5 bis 9,9 ")	84 000 DM
Klasse III	(10 " 24,9 ")	144 000 DM
Klasse IV	(25 und mehr ")	410 000 DM

- 2) I errechn. nach d. "Kostenstrukturhebung", a. a. O., S. 79
 II " " " Erhebung d. Dt. Handw. Inst.: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Würt., München 1954, S. 61
 III " " " "Handwerkszählung", a. a. O., Bd. 14, S. 10

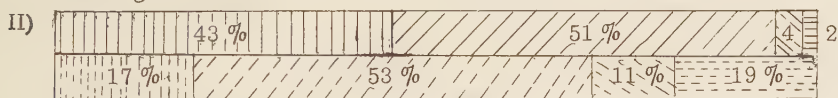
Schaubild 4

Betriebe und Beschäftigte in einzelnen Betriebsgrößenklassen in v. H. der
Ganzheiten sowie Durchschnittsbeschäftigtenzahl pro Betrieb (1)

1, 9 Beschäftigte/Betrieb



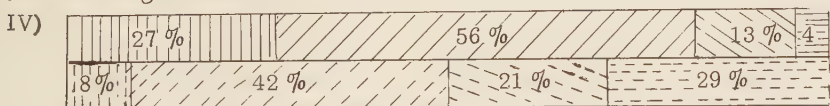
2, 4 Beschäftigte/Betrieb



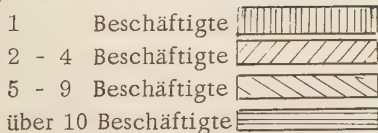
10, 7 Beschäftigte/Betrieb



3, 6 Beschäftigte/Betrieb



1) Betriebe mit



Beschäftigte in Betrieben mit



I) Stellmacher II) Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer

III) Karosserie- und Fahrzeugbauer IV) Stellmacher sowie Karosseriebauer

Tabelle 24

Beschäftigtenstruktur der Stellmacher					(1)
tätige Inhaber	53,8		1,00	+) ++)	
mithelfende Familienangehörige	<u>10,5</u>	64,3	<u>0,19</u>	1,19	1,00
Gesellen	14,4		0,27		
angelernte und ungelernete Arbeiter sowie Anlernlinge u. Gewerbegehilf.	<u>2,2</u>	16,6	<u>0,04</u>	0,31	
Lehrlinge und Umschüler	18,6	18,6	0,34	0,34	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>0,5</u>	<u>0,5</u>	0,01	0,01	0,55
	100,0	100,0			

Tabelle 25

Beschäftigtenstruktur der Karosserie- und Fahrzeugbauer					(2)
tätige Inhaber	10,7		1,00	+) ++)	
mithelfende Familienangehörige	<u>1,9</u>	12,6	<u>0,18</u>	1,18	1,00
Gesellen	55,8		5,22		
angelernte und ungelernete Arbeiter sowie Anlernlinge u. Gewerbegehilf.	<u>7,3</u>	63,1	<u>0,67</u>	5,89	
Lehrlinge und Umschüler	17,8	17,8	1,66	1,66	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>6,5</u>	<u>6,5</u>	0,61	0,61	6,92
	100,0	100,0			

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf 1 Betriebsinhaber bezogen

++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern.

Tabelle 26

Beschäftigtenstruktur der Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt) (1)					
tätige Inhaber	29, 3		1, 00	+))	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>6, 2</u>	35, 5	<u>0, 21</u>	1, 21	1, 00
Gesellen	35, 6		1, 21		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbegehilf.	<u>4, 0</u>	39, 6	<u>0, 14</u>	1, 35	
Lehrlinge und Umschüler	22, 8	22, 8	0, 77	0, 77	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>2, 1</u>	<u>2, 1</u>	0, 07	0, 07	1, 81
	100, 0	100, 0			

Tabelle 27

Beschäftigtenstruktur (Theoretisch) der Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer (2)					
tätige Inhaber	42, 7		1, 00	+))	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>8, 4</u>	51, 1	<u>0, 20</u>	1, 20	1, 00
Gesellen	24, 6		0, 58		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbegehilf.	<u>3, 3</u>	27, 9	<u>0, 08</u>	0, 66	
Lehrlinge und Umschüler	19, 3	19, 3	0, 45	0, 45	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>1, 7</u>	<u>1, 7</u>	0, 04	0, 04	0, 96
	100, 0	100, 0			

Das Bild des kombinierten Zweiges der Stellmacher und Karosseriebauer wird ebenso wie die Durchschnittsgruppe aller dieser Zweige durch das zahlenmäßige Überwiegen der Stellmacher - der reinen Stellmacher - sehr beeinflusst. Dagegen ergibt sich in den Gruppen der reinen Stellmacher und der reinen Karosserie- und Fahrzeugbauer in jeder Hinsicht ein gewaltiger Gegen-

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf 1 Betriebsinhaber bezogen
++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern.

satz, der in der Zahl der durchschnittlich Beschäftigten pro Betrieb sowie im Verhältnis von Meister und mithelfenden Familienangehörigen zu den übrigen Arbeitnehmern (1) wohl seinen frappierendsten Ausdruck findet.

Die Zahlen der Tabellen 15 d und 15 e Spalte 2-4 ergänzen dieses Bild der Unterschiede. So steht z. B. der "zusätzlichen" durchschnittlichen Inhaberszahl pro Betrieb

mit 0,67 % bei den Stellmachern

eine solche von 1,50 % bei den Karosserie- und Fahrzeugbauern

gegenüber; bei den Stellmachern arbeitet also infolge der geringen Betriebsgröße kaum ein zweiter Meister oder tätiger Inhaber mit. - Die Relationen bei den mithelfenden Familienangehörigen und Lehrlingen liegen vollkommen konträr. Durch diese Tatsache aber werden die ersten Aussagen nur noch bekräftigt, da hohe Anteile von Familienangehörigen und Lehrlingen als ein Spezifikum des Kleinbetriebs zu werten sind:

bei den Stellmachern haben wir durchschnittlich
0,36 mithelfende Familienangehörige pro Betrieb und
24,5 % Lehrlinge;

bei den Karosserie- und Fahrzeugbauern finden wir
0,23 mithelfende Familienangehörige pro Betrieb und
18,0 % Lehrlinge.

Auf Grund der Differenzierungen innerhalb dieser Zweige ergibt sich ein verschieden großer Anteil der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung, der sich allerdings nur in den unteren Betriebsgrößeklassen deutlich hervorhebt (2). Die Lage wird erst in ihrer vollen Unterschiedlichkeit offensichtlich, wenn wir diese Arbeitnehmer-"anteile" in der bereits bekannten vierspaltigen Unterteilung mit der Betriebszahl und dem Umsatz in Beziehung bringen.

1) durchschnittlich Beschäftigte pro Betrieb

bei Stellmachern 1,9

bei Karosserie- und Fahrzeugbauern 10,7

Meister einschl. mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern

bei Stellmachern 1 : 0,55

bei Karosserie- und Fahrzeugbauern 1 : 6,92

2) Vgl. dazu weiter die Spalte 6 in den Tabellen 15 d und e

Schaubild 5

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung (1)

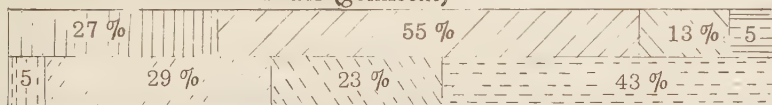
Stellmacher



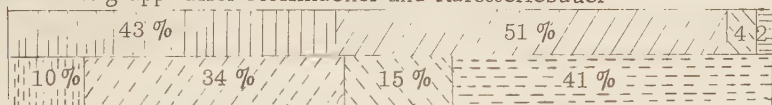
Karosserie- und Fahrzeugbauer



Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt)



Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer



Eine gewisse Erleichterung in bezug auf die Arbeitszeitverkürzung ergibt sich deshalb für die Stellmacher, weil nur 2,5 % aller Betriebe (denen ein Umsatzanteil von 17,4 % zukommt) einen hohen Arbeitnehmer-"anteil" aufweisen, - während gerade diese Gruppen bei den Karosserie- und Fahrzeugbauern 57,8 % aller Betriebe (und 93,8 % des Umsatzes) ausmachen. - Hier sei aber wiederum darauf verwiesen, daß die Beurteilung der Lage durch relative Zahlen unbedingt eine Ergänzung durch die Heranziehung von absoluten Werten finden muß.

1) Vgl. dazu die Schraffierungserläuterung auf Seite 131

bc) Böttcher und Weinküfer

Tabelle 28

Beschäftigtenstruktur der Böttcher und Weinküfer						(1)
tätige Inhaber	51,4		1,00	+)	++)	
mithelfende Familienangehörige	8,6	60,0	0,17	1,17	1,00	
Gesellen	15,8		0,31			
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernl. u. Gewerbegehilfen	5,3	21,1	0,12	0,43		
Lehrlinge und Umschüler	17,6	17,6	0,34	0,34		
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	1,3	1,3	0,03	0,03	0,68	
	100,0	100,0				

Wenn auch der Anteil der Arbeitnehmer an der Zahl der Gesamtbeschäftigten gering ist und über die Hälfte aller Betriebe dieses Handwerks zu den 1-Mann-Betrieben zählt, so daß betriebszahlenmäßig die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung hier nicht sehr stark anfallen, so hat doch deshalb die Frage der Reduzierung der Arbeitszeit eine große Bedeutung, weil der Umsatz für die unterste Betriebsgrößenklasse eben nur 1/8 des Gesamtumsatzes ausmacht.

Schaubild 6

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung (2)

Böttcher und Weinküfer



Die Lage ist betriebszahlenmäßig zwar ähnlich der der Stellmacher, jedoch ist der Aufbau und die Situation im Handwerk der Böttcher und Weinküfer viel stabiler und gesicherter; so macht die Betriebsgrößenklasse III (5 bis 9 Beschäftigte), für die bereits infolge der großen Arbeitnehmeranteile bei

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S.10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf 1 Betriebsinhaber bezogen

++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern

2) Vgl. die näheren Erläuterungen auf Seite 131

der Leistungserstellung die Arbeitszeitverkürzung sich sehr einschneidend auswirkt, einen Anteil von 1/5 des Gesamtumsatzes aus. Alle Betriebsgrößenklassen, bei denen 75 % der Leistungserstellung auf die Arbeitnehmer entfallen, bilden insgesamt zwar nur 5,8 % der Anzahl der Betriebe, wohl aber ist ihnen 39 % des Gesamtumsatzes zuzurechnen. Im ganzen ergibt sich aber gerade für die Küfer diesbezüglich innerhalb des holzverarbeitenden Handwerks eine gute Situation; denn viele Betriebe werden von den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung nicht erfaßt, und die wirklich betroffenen größeren Betriebe sind in ihrer Anzahl gering und weisen eine gesicherte wirtschaftliche Position auf.

bd) Bürsten- und Pinselmacher

Tabelle 29

Beschäftigtenstruktur der Bürsten- und Pinselmacher				(1)	
tätige Inhaber	35,2	1,00	+	++	
mithelfende Familienangehörige	<u>9,2</u>	44,4	<u>0,26</u>	1,26	1,00
Gesellen	12,8		0,36		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernl. u. Gewerbegehilf.	<u>32,9</u>	45,7	<u>0,94</u>	1,30	
Lehrlinge und Umschüler	5,2	5,2	0,15	0,15	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>4,7</u>	<u>4,7</u>	0,13	0,13	
	100,0	100,0			

Zwei Extreme kennzeichnen den Beschäftigtenaufbau dieses Zweiges: Der Anteil der mithelfenden Familienangehörigen ist der höchste im holzverarbeitenden Handwerk überhaupt, während die Lehrlingsquote die geringste Höhe aller holzverarbeitenden Handwerkszweige aufweist. Weiter ist die Beschäftigtenstruktur besonders in bezug auf die tätigen Inhaber und die angelernten und ungelernten Arbeiter ganz anders als die Strukturbilder der bisher genannten Zweige. Die Bürsten- und Pinselmacher fallen nach Tabelle 18 mit ihrem geringen Anteil der Meister einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen auch unter den kleinbetrieblichen Handwerkszweigen (2)

- 1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10 +) der besseren Vergleichbarkeit auf 1 Betr. Inh. bez. ++) tätige Inhaber und mithelf. Familienangeh. im Verhältn. z. d. übr. Arb. n.
- 2) Vgl. dazu die Angaben des Durchschnittsumsatzes in den Kleinbetrieben mit 2011 DM und dem der Großbetriebe mit 6 806 DM. Vgl. Betriebsergebnisse im Bürsten- und Pinselmacherhandwerk, in "Das Nachrichtenblatt für die Bürstenindustrie" vom 25.4.52

auf. Dies erklärt sich vor allem aus dem sehr geringen Anteil der Meister und tätigen Inhaber in dieser Branche. Die Struktur verschiebt sich nämlich durch den sehr großen Anteil der angelesenen und ungelernen Arbeiter, der allein 1/3 aller Beschäftigten ausmacht (1).

Schaubild 7

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung

(2)

Bürsten- und Pinselmacher



Die 1-Mann-Betriebe haben betriebszahlenmäßig große Bedeutung; hinsichtlich des Umsatzes stehen sie weit zurück. 2/3 allen Umsatzes werden von den Betrieben mit über 5 Beschäftigten erbracht, für welche die Arbeitszeitverkürzung allein schon in Anbetracht der Beschäftigten eine Anzahl einschneidender Probleme bringt. Im ganzen ergibt sich für die Bürsten- und Pinselmacher aber eine nicht ungünstige Lage.

be) Korb- und Stuhlflechter

Die außerordentlich hohe Zahl von tätigen Inhabern - 57 % aller Beschäftigten; 71 % aller Betriebe sind 1-Mann-Betriebe - bestimmt die Beschäftigtenstruktur.

-
- 1) Obwohl die Heimarbeiter hier noch etwa 7 % der Beschäftigten darstellen und damit das Extrem im Holzhandwerk bilden, dürfen wir sie bei unserer Betrachtung außer acht lassen, da einerseits die Heimarbeiter nicht in den Betrieb des Meisters gehören, andererseits ihre Entlohnungsmethode eine andere ist. Auswirkungen wären nur durch Erhöhung des Stundenlohnsatzes zu erwarten.
 - 2) Vgl. dazu die näheren Erläuterungen Seite 131.

Tabelle 30

Beschäftigtenstruktur der Korb- und Stuhlflechter

(1)

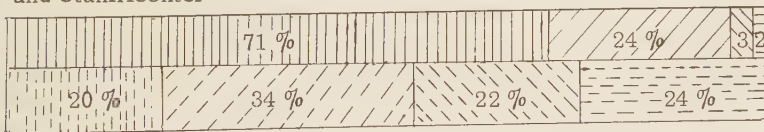
tätige Inhaber	56,6		1,00	+)	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>9,0</u>	65,6	<u>0,16</u>	1,16	1,00
Gesellen	14,6		0,26		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbe- gehilfen	<u>11,5</u>	26,1	<u>0,20</u>	0,46	
Lehrlinge und Umschüler	6,7	6,7	0,12	0,12	
technische und kaufmännische					
Angestellte u. Lehrlinge	<u>1,6</u>	<u>1,6</u>	0,03	0,03	0,53
	100,0	100,0			

Bereits im Verhältnis Meister einschließlich mithelfende Familienangehörige zu den übrigen Arbeitnehmern mit 1:0,53 zeigt sich das geringe Gewicht der Arbeitnehmer; das gleiche bringt der sehr hohe Anteil der Meister und der mithelfenden Familienangehörigen mit 65,9 % der Gesamtbeschäftigtenzahl zum Ausdruck (2). Die Aufteilung nach den 4 Hauptgruppen der leistungsmäßigen Anteile der Arbeitnehmer ergibt folgende Übersicht:

Schaubild 8

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung (3)

Korb- und Stuhlflechter



1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S.10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf 1 Betriebsinhaber bezogen

++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern

2) Innerhalb dieses Zweiges müssen noch 1,6 % der Beschäftigten den Heimarbeitern zugerechnet werden.

3) Vgl. dazu die näheren Erläuterungen auf Seite 131.

Die Anzahl der 1-Mann-Betriebe beherrscht das Bild; zusammen mit der nächsten Betriebsgrößenklasse ergibt das 95 % aller Korbmacherbetriebe. Da beide Gruppen aber nur die Hälfte aller Erzeugnisse fertigen, verdienen die Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten gerade in bezug auf die erwartete Arbeitszeitverkürzung besondere Beachtung, auch wenn sie betriebszahlenmäßig nur mit 5 % vertreten sind. In Anbetracht dieser Arbeitnehmer-"anteile" ist die Situation für die Korb- und Stuhlflechter allgemein etwas günstiger als die anderer holzverarbeitender Handwerkszweige.

bf) Drechsler

Tabelle 31

Beschäftigtenstruktur der Drechsler					(1)
tätige Inhaber	43,0		1,00	+)	++)
mithelfende Familienangehörige	<u>8,7</u>	51,7	<u>0,20</u>	1,20	1,00
Gesellen	19,3		0,45		
angelernte und ungelernte Arbeiter sowie Anlernlinge und Gewerbegehilf.	<u>15,6</u>	34,9	<u>0,36</u>	0,81	
Lehrlinge und Umschüler	11,3	11,3	0,26	0,26	
technische und kaufmännische Angestellte und Lehrlinge	<u>2,1</u>	<u>2,1</u>	0,05	0,05	0,93
	100,0	100,0			

Über 2/5 aller Beschäftigten im Drechslerhandwerk entfallen auf die tätigen Inhaber, auch die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen ist sehr groß. Der hohe Anteil von 16 % angelernter und ungelernter Arbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten beweist die häufige Verwendung dieser Arbeiterkategorie, beispielsweise bei der Herstellung von Serienartikeln. Zur Einstellung der Maschinen sowie zur Überwachung aller Arbeitsvorgänge werden gelernte Facharbeiter eingesetzt.

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 10

+) der besseren Vergleichbarkeit wegen auf 1 Betriebsinhaber bezogen

++) tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern

Schaubild 9

Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung (1)

Drechsler



Es ist besonders zu beachten, daß in bezug auf die Betriebszahlen und auf den Umsatz die oberen Betriebsgrößenklassen hervortreten, so daß die Fragen der Arbeitszeitverkürzung für die Drechsler schwerwiegend sind. Im ganzen nähert sich die Situation der Drechsler der Lage des gesamten Holzhandwerks.

II. Die Untersuchung der Lohnaufwände im Zusammenhang mit den Formen der Arbeitszeitverkürzung

1. Die Ermittlung der Lohnaufwände an Hand verschiedener Erhebungen

a) Die Lohnaufwände nach der Kostenstrukturserhebung

Über die Art der Lohnaufwendungen gibt uns die Statistik der Bundesrepublik "Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft" Auskunft, deren Erhebungszeitraum für das Jahr 1950 in die Zeit vom 1.11.51 bis 30.10.52 fiel. Auf den ersten Blick scheint die Aussagekraft dieser Statistik durch die kleine Zahl der erfaßten Betriebe sehr gering (2). Trotzdem kommen im ganzen gesehen die Strukturen "der einzelnen Handwerkszweige in den Ergebnissen der Erhebung doch in zutreffender Weise zum Ausdruck". Es ist anzufügen, daß sämtliche Daten der Erhebung von Fachverbänden und Sachverständigen überprüft und verglichen wurden. Sie dürfen somit als repräsentativ angesehen werden (3).

1) man vgl. die näheren Erläuterungen auf S. 131

2) bei den Tischlern wurden 420 Betriebe untersucht; d. h. 0,7 % aller Betriebe.

Bei den Karosserie- und

Fahrzeugbauern	88 Betriebe	"	" 10,5 %	"	"
----------------	-------------	---	----------	---	---

bei den Stellmachern	49 Betriebe	"	" 0,3 %	"	"
----------------------	-------------	---	---------	---	---

bei den Drechslern	53 Betriebe	"	" 3,0 %	"	"
--------------------	-------------	---	---------	---	---

vgl. Statistik der Bundesrepublik, die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 7

3) vgl. Statistik der Bundesrepublik, die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 8

Aus dieser Erhebung entnehmen wir die Personalkosten. Bei den Löhnen und Gehältern sind die Bruttobezüge erfaßt, damit sind alle Vergütungen für geleistete Arbeit, einschließlich Feiertags- und Überstundenzahlung, sowie Gratifikationen usw. enthalten. Als gesetzliche Sozialaufwendungen sind die Arbeitgeberanteile für die Sozialversicherung und die Beiträge zur Berufsgenossenschaft aufgeführt (1). Die Personalaufwendungen unterscheiden sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Zur Veranschaulichung seien die Verhältnisse bei den Möbeltischlern dargeboten.

Tabelle 32

Personalkosten in v. H. der Gesamtproduktion bei den Möbeltischlern (2)				
Betriebsgrößenklassen nach Gesamtproduktion		+))	++))	+++)
bis	10 000 DM	9,6	8,5	1,0
10 000 bis	20 000 DM	17,1	15,3	1,8
20 000 bis	50 000 DM	27,7	23,9	2,8
50 000 bis	100 000 DM	29,8	25,7	2,8
100 000 bis	250 000 DM	27,2	22,4	2,7
über	250 000 DM	23,8	18,6	2,3
Durchschnittswerte		22,6	19,1	2,2

Es lassen sich aus der "Kostenstrukturerhebung" für einige unserer Zweige die Personalkosten errechnen.

Tabelle 33

Personalkosten in v. H. der Gesamtproduktion (3)				
Handwerkszweige	I)	II)	III)	IV)
Möbeltischler	22,6	19,1	2,2	21,3
Stellmacher	21,7	19,3	2,2	21,5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	27,9	23,4	2,7	26,1
Drechsler	21,7	17,9	2,1	20,0

- 1) Vgl. "Kostenstruktur" a. a. O., S. 17 2) Vgl. "Kostenstruktur", aaO., S. 58
- +) Personalkosten insgesamt - außer kalkulatorischem Meisterlohn und kalkulatorischem Entgelt für mithelfende Familienangehörige - in v. H. der Gesamtproduktion.
- ++) davon Löhne in v. H. der Gesamtproduktion
- +++ gesetzliche Sozialaufwände in v. H. der Gesamtproduktion
- 3) errechnet nach Statistik d. Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 56 ff.
- I) insges. Personalkosten in v. H. der Gesamtproduktion
- II) reine Lohnkosten in v. H. der Gesamtproduktion (Forts. siehe nächste S.)

Ein sehr niedriger Anteil von 10 % Lohnaufwendungen wird für die Küfer auf Grund einer älteren Kostenstrukturhebung angegeben, allerdings für relativ große Betriebe mit 4 Beschäftigten (1). Daß im allgemeinen für die Küfer höhere Kosten anzusetzen sind, kann der Kostenstrukturhebung von Steir entnommen werden, in der mit einem Lohnanteil von 19,1 % gearbeitet wird (2).

b) Die Lohnaufwände nach der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts

Da die Personalkosten für unsere Betrachtung von großer Bedeutung sind, greifen wir auf weitere Erhebungen dieser Art zurück. Aus der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts über das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg lassen sich detaillierte Personalkosten entnehmen.

Tabelle 34

Lohnaufwendungen in v. H. der Betriebsleistung bei den Tischlern (3)					
Betriebsgrößenklasse nach Vollarbeitern	I)	II)	III)	IV)	V)
1 bis 4,9	16,5	1,1	0,0	0,1	17,7
5 bis 9,9	16,3	0,6	0,0	0,6	17,5
10 bis 24,9	19,2	0,4	1,1	0,3	21,0
25 und mehr	21,3	0,3	4,4	2,9	28,3
Durchschnittswerte	18,3	0,6	1,4	1,0	21,3

Dieser Durchschnittswert von 21,3 % der Betriebsleistung für die Lohnaufwände deckt sich mit dem Wert aus der Kostenstrukturhebung.

Forts.: III) gesetzliche Sozialaufwendungen in v. H. der Gesamtproduktion

IV) Summe der Lohnkosten und Sozialaufwendungen in v. H. der Gesamtproduktion

- 1) Vgl. Bericht in "Böttcher-, Schächler- und Weinküferhandwerk" Nr. 20/1952
- 2) Vgl. Stein: Betriebsstruktur und Kostengestaltung in Böttcher- und Küferbetrieben, in "Deutsche Küfer- und Schächlerzeitung" Nr. 20/1937
vgl. ferner hierzu Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstrukturhebung in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 23; Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Bd. 16 Tab. 62; Sperl, S.: Das Zimmerhandwerk, Stuttgart 1953, S. 104; Deutsches Handwerksinstitut: Ergebnisse des Betriebsvergleiches im Zimmerhandwerk von Baden-Württemberg, 1954, S. 42
- 3) Zusammengestellt und errechnet nach DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 107 Tab. 11
 - I) Lohnaufwendungen f. Gesellen in v. H. der Betriebsleistung
 - II) Lohnaufwendungen f. Lehrlinge in v. H. der Betriebsleistung
 - III) Lohnaufwendungen f. angel. u. ungel. Arb. in v. H. d. Betr. Leist. (Forts.)

c) Die Lohnaufwände nach der Handwerkszählung

Aus der Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, entnehmen wir die summarisch erfaßten Personalkosten sowie die Sozialaufwendungen, die auch hier nach Betriebsgrößenklassen eingeteilt dargeboten sind. Da wir bisher auch vorwiegend dieser Klassifizierung gefolgt sind, führen wir die Gesamtlohnaufwendungen der wichtigsten Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks noch einmal zusammengefaßt an.

Tabelle 35

Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes	(1)	
Handwerkszweige	I)	II)
Gesamthandwerk	17, 5	19, 2
holzverarbeitendes Handwerk	22, 5	24, 7
Möbeltischler	21, 8	23, 9
Stellmacher	16, 4	18, 1
Karosserie- und Fahrzeugbauer	27, 2	29, 8
Stellmacher und Karosseriebauer	25, 4	27, 7
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	22, 2	24, 4
Böttcher und Weinküfer	11, 1	12, 2
Bürsten- und Pinselmacher	16, 4	17, 9
Korb- und Stuhlflechter	13, 7	15, 0
Drechsler	17, 7	19, 4

In den Tabellen 35a und 351 sind nun für die einzelnen Zweige die Personalaufwendungen nach den Betriebsgrößenklassen unterteilt aufgeführt.

Forts.: IV) Lohnaufwendungen für sonstige Betriebsangehörige ohne Angestellte in v. H. der Betriebsleistung

V) Lohnaufwendungen insgesamt in v. H. der Betriebsleistung.

Die Gesamtpersonalkosten einschl. Meisterlohn für direkt produktive Arbeit würde einen Durchschnittswert von 24, 2 % der Betriebsleistung ergeben.

1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, S. 5 ff.

I) Aufwendungen für Löhne und Gehälter einschl. Erziehungsbeihilfen in v. H. des Gesamtumsatzes

II) gesamte Personalaufwendungen einschl. Sozialabgaben in v. H. des Gesamtumsatzes

Tabelle 35a

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für das Gesamthandwerk (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	18,5	1,6	0,5
2 - 4	668,5	10,9	17,7
5 - 9	915,8	17,8	24,3
10 - 14	488,4	23,9	13,0
15 - 19	312,7	26,9	8,3
20 - 24	222,2	28,9	5,9
25 - 49	546,8	32,4	14,6
50 - 99	354,2	36,4	9,5
100 - 199	166,8	38,8	4,5
200 u. m.	64,3	40,3	1,7

Tabelle 35b

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen bezogen auf ihre Gesamtheit in den einzelnen Betriebsgrößenklassen für das Holzverarbeitende Handwerk (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	2,03	1,9	0,5
2 - 4	82,39	19,4	20,4
5 - 9	122,68	27,3	30,3
10 - 14	57,75	28,9	14,4
15 - 19	35,40	29,6	8,8
20 - 24	24,31	31,0	6,1
25 - 49	49,08	31,8	12,2
50 - 99	23,02	30,4	5,7
100 - 199	..		
200 u. m.	..		

1) und 2) errechnet nach Statist. d. Bundesrep., Handwerkszählg. v. 1949, Bd. 12, S. 5 ff.

Tabelle 35c

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Tischler (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,234	1,9	0,3
2 - 4	8,228	19,1	10,8
5 - 9	15,383	24,1	20,3
10 - 14	9,541	25,3	12,6
15 - 19	8,494	25,0	11,2
20 - 24	6,942	25,4	9,2
25 - 49	16,500	26,6	21,8
50 - 99	8,512	28,6	11,3
100 - 199	1,759	28,2	2,3

Tabelle 35d

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Stellmacher (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,286	1,9	2,3
2 - 4	8,754	20,6	67,1
5 - 9	2,471	27,6	19,0
10 - 14	0,351	27,1	2,7
15 - 19	0,296	23,2	2,3
20 - 24	..		
25 - 49	0,352	35,2	2,7
50 - 99	..		

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, Seite 5 ff.

Tabelle 35e

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Karosserie- und Fahrzeugbauer (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,012	3,3	0,0
2 - 4	0,680	19,9	3,9
5 - 9	2,067	29,0	12,0
10 - 14	1,900	31,1	11,1
15 - 19	1,585	30,3	9,2
20 - 24	1,343	33,1	7,8
25 - 49	4,539	37,1	26,4
50 - 99	3,187	28,3	18,3
100 - 199	1,953	24,4	11,3

Tabelle 35f

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Stellmacher und Karosseriebauer (gemischt) (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,077	4,1	0,7
2 - 4	2,558	22,0	22,9
5 - 9	2,587	28,2	23,1
10 - 14	1,330	29,4	11,9
15 - 19	1,168	32,9	10,4
20 - 24	0,566	38,9	5,1
25 - 49	1,580	36,5	14,2
50 - 99	1,294	36,1	11,6

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, S. 5 ff.

Tabelle 35g

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,376	2,1	0,9
2 - 4	11,992	20,8	28,8
5 - 9	7,126	28,2	17,2
10 - 14	3,581	30,1	8,7
15 - 19	3,049	30,4	7,4
20 - 24	1,909	34,6	4,6
25 - 49	6,471	36,8	15,7
50 - 99	4,482	30,2	10,8
100 - 199	1,953	24,4	4,7

Tabelle 35h

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Böttcher und Weinküfer (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,072	0,9	0,9
2 - 4	3,066	9,7	38,6
5 - 9	2,252	16,2	28,3
10 - 14	0,868	19,4	11,0
15 - 19	0,378	16,2	4,8
20 - 24	0,341	25,9	4,3
25 - 49	0,281	31,7	3,6
50 - 99	..		
100 - 199	..		

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, S. 5 ff.

Tabelle 35i

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Bürsten- und Pinselmacher (1)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,072	1,6	0,9
2 - 4	1,108	9,9	13,7
5 - 9	1,830	19,9	22,7
10 - 14	0,931	20,2	11,5
15 - 19	0,917	25,3	11,4
20 - 24	0,644	29,3	8,0
25 - 49	1,118	28,8	14,0
50 - 99	0,963	23,6	12,0
100 - 199	..		
200 u. m.	..		

Tabelle 35k

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Korb- und Stuhlflechter (2)

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0,075	1,5	2,2
2 - 4	1,147	13,6	33,7
5 - 9	0,987	18,0	26,5
10 - 14	0,531	31,5	14,3
15 - 19	0,334	22,9	8,9
20 - 24	0,244	23,4	6,6
25 - 49	..		
50 - 99	..		

1) und 2) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, S. 5 ff.

Tabelle 351

Personalaufwendungen absolut und in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die relativen Personalaufwendungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen bezogen auf ihre Gesamtheit für die Drechsler ⁽¹⁾

Betriebsgrößenklasse nach Beschäftigten	jährl. Personalaufwendungen (einschl. Erziehungs- beihilfen und Sozialbeiträge)		
	in Mill. DM	in v. H. des Ges. Ums.	in v. H. der ganzen Personalaufwendungen
1	0, 116	2, 9	2, 0
2 - 4	1, 651	15, 4	28, 4
5 - 9	1, 894	25, 0	32, 5
10 - 14	0, 741	25, 0	12, 7
15 - 19	0, 216	26, 9	3, 8
20 - 24	0, 329	35, 2	5, 7
25 - 49	0, 420	25, 6	7, 3
50 - 99	0, 443	31, 0	7, 6

Mit diesen Lohnaufwendungen gehören die meisten Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks zu denen mit hohen Personalkosten, was sich ganz deutlich im Durchschnittssatz des Holzhandwerks mit 24, 7 % im Vergleich zu 19, 2 % des Gesamthandwerks zeigt. Diese hohen Aufwendungen sind wiederum als Beweis dafür zu sehen, daß, wie es auch in den vorigen Abschnitten an Hand der großen "Arbeitnehmeranteile an der Leistungserstellung" sich bestätigt hat, die Arbeitszeitverkürzung für das Holzhandwerk, wenn sie generell durchgeführt wird, nicht ungefährlich ist. Es ist hierbei noch zu betonen, daß Aussagen über die Personalaufwendungen in ihrer Genauigkeit zeitlich bedingt sind, da sie auf nicht für dauernd fixierten Größen beruhen und jede Änderung des Preis- oder Lohngefüges sowie der Entlohnungsmethode (2) direkte und indirekte Wirkungen auf die Kosten-

- 1) errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 12, S. 5 ff.
 - 2) Beim Akkordlohnsystem muß geklärt werden, ob die Akkordsätze verändert werden müssen, wie die Endlohnsummen aussehen oder ob sich tatsächlich solche Leistungssteigerungen innerhalb der verkürzten Arbeitszeit ergeben, daß überhaupt keine Akkordsatzveränderungen notwendig werden. Vgl. dazu die weiterführenden Darlegungen bei Rodenstock, R.: Was kostet die 40-Stunden-Woche? in "Der Berater" Nr. 34/1955, S. 4; ferner Rodenstock, R.: Bericht in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 48; vgl. noch Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 36 - Da Akkordlöh-
- (Forts. siehe nächste Seite unten)

struktur mit sich bringt. Man beachte die nachfolgend aufgeführten, derzeit in Bayern gültigen Lohnsätze einiger Bereiche des Holzhandwerks.

d) Effektive, derzeit gültige Lohnsätze in Bayern

da) Möbeltischler

Nach dem Schiedsspruch vom 20. 6. 1956 wurden die Ecklöhne des Lohntarifvertrages vom 22. 9. 1955 zwischen Landesverband und Gewerkschaft ab 25. 6. 1956 um 8 Pfennig pro Stunde erhöht. Der Facharbeiter über 22 Jahre erhält in Ortsklasse I

1, 84 DM

in Ortsklasse II davon 95 %

in Ortsklasse III (1) 90 % vom Lohn der Ortsklasse I.

Je nach dem Alter widerfährt diesem Ecklohn von 1, 84 DM = 100 % eine Minderung bis auf 65 %, so daß z.B. ein Facharbeiter unter 18 Jahren in Ortsklasse III nur noch 1, 08 DM als Lohn erhält (2). Nach § 16 der tarifvertraglichen Abmachung vom 23. 1. 54 macht der Lohn des Angelemten (§ 11 des Tarifvertrags für das Schreinerhandwerk in Bayern vom 23. 1. 54) 92 % des Facharbeiterecklohnes aus. Für den Hilfsarbeiter werden 85 % des Facharbeiterecklohnes ausbezahlt; in beiden Fällen müssen dann die Abschläge für die Ortsklasse sowie für das Lebensalter noch eigens berechnet werden (3).

db) Stellmacher und Karosseriebauer

Nach der Tarifvereinbarung vom 11. 10. 55 zwischen dem Landesverband und der Gewerkschaft gilt der alte Vertrag vom 12. 8. 48 mit der bloßen Abänderung der Ecklöhne von 1, 60 auf 1, 72 DM. Eine Sonderregelung gilt für die Wagnerbetriebe in Ortsklasse II und III, für die neben den übrigen Ortsklassenabschlägen von 5 bzw. 10 % noch zusätzlich 5 % abgezogen werden, so daß also für einen Wagner in Ortsklasse II nicht 1, 63 DM, sondern 1, 55 DM zu bezahlen ist und in der Ortsklasse III nicht 1, 55 DM, sondern nur 1, 46 DM (4).

Forts.: ne im holzverarbeitenden Handwerk keine besondere Verbreitung gefunden haben, wird diesem Fragenkreis im Verlauf der Abhandlung kein besonderer Platz eingeräumt.

- 1) Im Schreiner-Handwerk Württembergs haben die 3 Ortsklassen untereinander folgendes Verhältnis I: II: III = 7: 17: 26 vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 57 Tab. 2
- 2) Zur Zeit wird eine Verringerung der Ortsklassenabschläge angestrebt. So soll in Ortsklasse II an Stelle von 95 % in Zukunft 97 % und in Ortsklasse III an Stelle von 90 % in Zukunft 93 % bezahlt werden.
- 3) 4) vgl. weiter Rheinsch-Westl. Institut für Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 14

dc) Bürsten- und Pinselmacher

Nach der Tarifvereinbarung vom 24.1.56 zwischen Landesverband und Gewerkschaft ist der Ecklohn des Facharbeiters von 1,38 auf 1,53 DM angehoben worden. Ansonsten gilt die übrige Einteilung.

dd) Korb- und Stuhlflechter

Nach der Tarifvereinbarung vom 1.8.55 zwischen Landesverband und Gewerkschaft belaufen sich die Löhne

für die Sondergruppe auf	110 % = 1,63 DM (z.B. für Handwerker und Rohrbrenner)
für die Lohngruppe I	100 % = 1,48 DM (z.B. Gestellbau und große-schlagene Arbeit)
für die Lohngruppe II	90 % = 1,33 DM (z.B. Ausflechten und kleingeschlagene Arbeit)
für die Lohngruppe III	80 % = 1,18 DM (z.B. einfache Flechtarbeit)
für die Lohngruppe IV	72 % = 1,07 DM (z.B. alle übrigen Arbeiten)

Dazu kommt wieder die übliche alters- und ortklassenmäßige Unterteilung (1).

de) Drechsler

Drechslerbetriebe, die Serienarbeit leisten, erhalten die gleiche Entlohnung wie sie in der Holzverarbeitenden Industrie üblich ist (2). Ansonsten verspricht meistens die Stellung des Drechslers einem Facharbeiter im Schreinerhandwerk, so daß für ihn auch der Tarifvertrag für Schreiner vom 23.1.54 mit dem Ecklohn von 1,84 DM gilt (3).

2. Arbeitshypothesen für die Formen der Arbeitszeitverkürzung zur Berechnung der Lohnkostenveränderungen

Bevor die kostenmäßige Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung wiedergegeben wird, seien einige Gedankenmodelle aufgezeigt. Aus der Vielzahl der bisherigen Überlegungen werden einige typische Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung angeführt. Betont sei die Voraussetzung, daß die individuelle arbeits-

- 1) vgl. die Einteilung der Berufsgruppen nach den Abmachungen vom 15.2.49. Für die Heimarbeiter gibt es 7 Lohngruppen, die sich von 0,70 bis 1,04 DM erstrecken.
- 2) Dieser Lohnsatz beträgt z.Z. 1,76 DM. Vgl. dazu weiter die Vereinbarung über das Inkrafttreten des neuen Lohntarifvertrages vom 25.10.56
- 3) Nach der Lohn-tabelle Nordrhein-Westfalens belaufen sich die Ecklöhne für den Facharb. auf 1,75 bis 1,84 DM; vgl. Pützer: Lohn-tabelle Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 47

stündliche Leistung sich in allen Fällen einer Arbeitszeitverkürzung nicht verändert, so daß weder durch Beschleunigung noch durch Intensivierung der Arbeit die Leistung irgendeine Steigerung erfährt. Eventuelle Steigerungen der Produktivität bleiben also, auch wenn sie vielleicht in ihrer Größe geschätzt werden können, in unserer Betrachtung unberücksichtigt. Weiter sei vorangestellt, daß nur die direkten Lohnkosten erfaßt werden; Lohngemeinkosten, Arbeitsplatzbeschaffungsaufwände und dergl. bleiben unbeachtet.

a) Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und ohne Leistungsausgleich

Eine erste Annahme sei die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und ohne irgendeine Kompensation der ausfallenden Arbeitsstunden. Eine derartige Reduzierung der Arbeitszeit wäre beispielsweise bei Konjunkturrückgang durchaus im Bereich des Möglichen (1). Sie wirkt als Arbeitsstreckung. In diesem Fall tritt also keine Steigerung der Lohnkosten ein, der Stundenlohn bleibt gleich, die gesamte Lohnsumme jedoch vermindert sich um $1/6$. Letzteres gilt auch für den Umsatz, da wir ja unter der Voraussetzung arbeiten, daß nur der infolge der Verkürzung der Arbeitszeit exakt meßbare Leistungsrückgang sich auswirken kann. Es ergibt sich eine Minderung der Lohnaufwendungen sowie ein Umsatzrückgang bei Verkürzung der Arbeitszeit

- von 48 auf 45 Stunden von 6,3 %
- von 45 auf 40 Stunden von 11,1 %
- von 48 auf 40 Stunden von 16,7 %.

b) Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich aber mit Leistungsausgleich

Gehen wir von der Voraussetzung aus, daß die Nachfrage nach Gütern auf der gleichen Höhe verblieben ist, so ergibt sich daraus die Notwendigkeit, einen Ausgleich der entfallenen Arbeitszeit und damit des quantitativen Produktionsrückganges - und zwar gerade dem soeben aufgeführten Umsatzrückgang entsprechend - durch Neueinstellung oder durch Ableistung von Überstunden auf-

- 1) Man beachte die augenblickliche Kurzarbeit in einigen Firmen der Autoindustrie: Kurzarbeit bei Opel in "Südd. Zeitg." Nr. 306 v. 22. u. 23. 11. 56
Kurzarbeit bei BMW in "Südd. Zeitg." Nr. 311 v. 28. 12. 56; 36-Stunden-Woche bei NSU in "Südd. Zeitg." Nr. 205 v. 27. 8. 56

Vgl. weiter: Rationalisierungsfragen und Preisgestaltungsprobleme der Bürstenholzindustrie, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 7 und 12/1954

Vgl. weiter: Rost, F.B.: Der achtsündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 6

zufangen. Ohne auf die dabei entstehende betriebliche Problematik einzugehen, verfolgen wir die bloßen Kostensteigerungen, die sich auch ohne vorgenommenen Lohnausgleich (1) beim Lohn ergeben.

ba) Leistungsausgleich mit Hilfe von Neueinstellungen

Muß die durch die Arbeitszeitverkürzung verringerte Leistung durch Neueinstellung von Arbeitskräften wieder ausgeglichen werden, um den alten Umsatz zu erreichen, so ergeben sich keine Erhöhungen der Lohnkosten pro Stunde. - Im Zuge des Anwachsens der Lohngemeinkosten in Form vermehrter Urlaubszahlung und Feiertagszahlung, Erweiterung der Verwaltungsaufgaben usw. wird sich hier allerdings eine Steigerung der gesamten Personalkosten ergeben; rechnerisch bleibt sie für uns jedoch irrelevant.

Neben diesen kostenmäßigen Überlegungen ist aber eine andere Schwierigkeit zu bedenken. So ist ein erstes Hindernis, daß die Zahl der notwendigen Neueinstellungen von zwei Faktoren bestimmt wird, nämlich vom Umfang der Arbeitszeitverkürzung und von der Zahl der bisher beschäftigten Arbeitnehmer. Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden erstellen 16 Arbeiter mit 45stündiger Wochenarbeitszeit die Leistung, die vorher von 15 Arbeitern in 48 Stunden erbracht worden ist; das heißt mit anderen Worten, daß erst bei 15 Arbeitern die neueingestellte Arbeitskraft voll ausgelastet werden kann. - Bei der Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden wird bereits bei 5 Arbeitern eine zusätzliche Arbeitskraft nötig, wenn die alte Leistung wieder erbracht werden soll. - Es drängt sich hierbei die Frage auf, wie sich ein Betrieb mit einer Arbeiterzahl verhalten soll, die nicht bei diesen erwähnten Eckpunkten liegt; muß die neueingestellte Arbeitskraft in solchen Fällen unterbeschäftigt bleiben, oder müssen die übrigen Mitarbeiter bis zu einer vollauslastbaren Neueinstellung die zusätzliche Arbeit verrichten? Diese Entscheidung tritt bei der Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft jedes Mal wieder auf. Für jede Arbeitszeitverkürzung ergeben sich andere Spannen zwischen den Eckpunkten einer Neueinstellung.

Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden werden

bei	15	30	45	60	...	Beschäftigten
jeweils	1	2	3	4	...	zusätzliche Arbeitskräfte nötig.

Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 45 auf 40 Stunden werden

bei	8	16	24	32	...	Beschäftigten
	1	2	3	4	...	Neueinstellungen notwendig.

1) Man verfolge in diesem Zusammenhang die seit 1936 übliche 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich in Frankreich.

Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden werden

bei	5	10	15	20	...	Beschäftigten
bereits	1	2	3	4	...	Neueinstellungen notwendig.

Man kann vielleicht aus den normalen betrieblichen Gegebenheiten folgern, daß bei großen Spannen, wie sie bei der "kleinen" Arbeitszeitverkürzung vorliegen, eher der Ausweg versucht wird, durch Leistung von Überstunden dem Notstand abzuhelpfen; der anfallende Ausgleich der fehlenden Arbeitszeit wird deshalb leichter vorgenommen werden können, weil auf den einzelnen Arbeiter nur eine geringe zeitliche zusätzliche Mehrbelastung entfällt. Bei kleinen Spannen zwischen den Neueinstellungen, wie sie bei der Verkürzung auf 40 Stunden auftreten, steigt die Menge der notwendigen Überstunden sehr schnell an, so daß die Überbrückung des Arbeitszeitausfalls durch Neueinstellung wohl vorgezogen werden wird. Allerdings muß besonders betont werden, daß endgültige Klärungen dieser Frage zwischen Überstunden oder Neueinstellungen in bezug auf die Lohnkostengrenzkpunkte zwar rechnerisch exakt herbeigeführt werden können - für einen Betrieb mit 4 bis 5 Beschäftigten, die alle Überstunden ableisten, ist lohnkostenmäßig bereits eine Neueinstellung vorteilhafter -, daß aber doch Raumfragen, Arbeitsplatzkosten, Belegschaftsgrößen, Organisationsprobleme, allgemeine Investitionskosten (1) und dergl. die eigentlich ausschlaggebenden Posten sind.

1) a) Die Kosten eines Arbeitsplatzes im Schreinerhandwerk belaufen sich nach der durchschnittlichen Vermögensmasse berechnet auf etwa 7000 bis 15000 DM. Diese Zahlen können nur als Anhaltspunkt gelten; denn so wenig es mit der Aufstellung einer einzigen Hobelbank zur Gewinnung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes getan ist, ebensowenig bedeutet es umgekehrt, daß sofort bei Arbeitsbeginn des zusätzlich eingestellten Schreinergeresellen dieser besagte Investitionsbetrag aufzubringen ist.

Kosten eines Arbeitsplatzes im Schreinerhandwerk

+)

Betriebsgrößenklasse nach Vollarbeitern	pro Beschäftigter	pro produktiv Beschäftigter (reine Arbeitsplatzkosten)
1 bis 4,9	ca. 9 000 DM	ca. 11 000 DM
5 bis 9,9	ca. 9 000 DM	ca. 11 200 DM
10 bis 24,9	ca. 8 700 DM	ca. 11 000 DM
über 25	ca. 6 800 DM	ca. 8 200 DM

+) zusammengestellt nach: Deutsches Handwerksinstitut, Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 201 Tab. 24

b) Eine weitere Kennziffer ist die Arbeitsfläche, die für Werkstatt und gemeinsam benützte Räume mit 20 bis 40 qm pro Beschäftigter anzusetzen ist; im Großbetrieb gilt sogar noch ein Minimum von 9 qm pro Beschäftigter. Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S. 67 Tab. 4 (Forts. s. nächste S.)

Das Absinken der zu investierenden Beträge pro Beschäftigte bei zunehmender Betriebsgrößenklasse ist zwar sehr beträchtlich, doch bleiben die jeweils im Zuge einer Neueinstellung unter Umständen aufzubringenden Mittel für den zusätzlichen Arbeitsplatz noch sehr hoch. Ein ganz anderes Problem ist hierbei der sprunghafte Charakter all dieser Investitionsmaßnahmen, ein Problem, das den vorher erwähnten Grenzpunkten bei den neueinzustellenden Arbeitern ähnlich ist.

Neben allen kostenmäßigen Erörterungen steht noch die leistungsmäßige Sicht, da gerade bei Überstunden Kosten- und Leistungskurven oft auseinanderfallen. Im ganzen ist das Problem grundsätzlich nur betriebsindividuell zu lösen. Weiter ist zu bedenken, daß das Handwerk - im Vergleich mit der Industrie - ein ganz anderes Gebaren bei der Neueinstellung im Zuge anfallender Mehrarbeit aufweist; denn ein Handwerker nimmt nicht gerne für kurze Zeit eine Aushilfskraft in seinen Betrieb. Die Meister vertreten vielfach den Standpunkt, nur dann einen Arbeitsplatz zu besetzen, wenn auch auf längere Zeit hinaus Arbeit dafür vorhanden ist (1).

Forts.: c) Nicht so hoch sind die Arbeitsplatzkosten bei Stellmachern und Karosseriebauern sowie bei den Böttchern. Bei den Korb- und Stuhlflechtern beispielsweise ist das Anlagevermögen infolge Fehlens der sonst in der Holzverarbeitung üblichen großen Maschinenausrüstung und der Vielfalt an Werkzeugen sehr niedrig. Von Bedeutung ist jedoch auch in diesem Zweig die große flächenmäßige Ausdehnung eines Arbeitsplatzes, da für die Produktion neben einem Werkstattraum grundsätzlich noch viel Platz für die Vorräte, für den Einweichbehälter, für die gelagerte Ware sowie ein Raum für die Schwefelung notwendig ist. Vgl. hierzu weiter Rationalisierungsmaßnahmen im Korbmacherhandwerk, in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 1. 7. 42; ferner Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, S. 18

1) Im ganzen Tischlerhandwerk müßte diese Frage in bezug auf den Bau-rythmus noch ganz besonders geprüft werden. - Seischab legt in seiner Abhandlung über die notwendigen Neueinstellungen besonderen Wert auf das Problem der Beschaffung des Menschenmaterials. Vgl. hierzu Haller, Kroebe!, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 101 f. - Diese Frage gilt aber vordringlich für die Industrie; im Handwerk werden zwar auch Neueinstellungen im großen Umfang notwendig werden, aus den vielen individuellen Entscheidungen kann jedoch nicht analog der Industrie für die Gesamtheit des Handwerks eine zahlenmäßige Auswirkung vorhergesagt werden. Das Problem der Gesamtanfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften bleibe aus diesem Grunde also unbeachtet. - Ebenso ist im Handwerk unbedeutend, ob infolge der Vermehrung der Arbeitnehmer im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung nicht das soziale Verhältnis im Betrieb eine Störung erleidet.

Vgl. hierzu noch Bolter, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 74

bb) Leistungsausgleich mit Hilfe von Überstunden

Soll der Leistungsausfall durch Überstunden abgefangen werden, so folgt für die durchschnittliche Normalarbeitsstunde eine leichte Kostenerhöhung dadurch, daß für die ausfallende Arbeitszeit nun neben dem normalen Stundenlohn ein Zuschlag von 25 % (1) gewährt werden muß. Für die Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden ergibt sich ein Zuschlag von dreimal 25 %, d.h. 75 % einer Arbeitsstunde. Auf die Gesamtlohnsumme von 45 Stunden bezogen, macht das eine Erhöhung von 1,7 % aus. Für die Arbeitszeitverkürzung von 45 auf 40 Stunden ergeben sich analog 3,1 %; für diejenige von 48 auf 40 Stunden 5 %. (Als Bezugsbasis muß jeweils die neue Arbeitszeit eingesetzt werden.)

Obwohl also der Betriebsinhaber in diesen Fällen mit einer Erhöhung der Personalaufwände im Vergleich zur Neueinstellung rechnen muß bzw. in bezug auf die Arbeitszeit Verschlechterungen hinnehmen muß - wenn er die gleiche Lohnsumme wie bei der Neueinstellung beibehalten will -, wird man als Kompensationsmöglichkeit die Überstunde (2) nicht beiseite legen, soweit wir hierbei weder auf rechtliche noch auf betriebliche Grenzen stoßen. Der Betrieb wird zu Überstunden gezwungen, wenn der Arbeitsmarkt die erforderlichen Neueinstellungen nicht erlaubt oder, wie wir soeben dargelegt haben, sich Schwierigkeiten deshalb einstellen, weil die Zahl der Betriebsangehörigen gerade zwischen den Eckpunkten einer vollaustastbaren Neueinstellung liegt. Erwähnt sei weiter, daß durch den Leistungsabfall bei verlängerter Arbeitszeit grundsätzlich noch eine indirekte Kostenerhöhung und somit eine erhebliche Verschlechterung der Gesamtkostenlage erfolgt; aber wie alle nicht exakt zu erfassenden Größen muß auch dies rechnerisch unbeachtet bleiben.

Allgemein ist zu beachten, daß die Überstunden nicht dazu beitragen, den Arbeiter ruhiger oder gesünder zu machen und unfallfreier zu beschäftigen;

- 1) Nicht in allen Betrieben wird der Überstundenzuschlag gewährt, wenn die Mehrarbeit auf irgendeine andere Weise Ausgleich findet. Man denke hier auch an die Werkstattbenützung der Gesellen nach der betrieblichen Arbeitszeit u. ä. - Man beachte auch die Vorschläge nach Erhöhung der Mehrarbeitszuschläge, - ein sehr zweischneidiges Schwert. Vgl. dazu weiter Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche - Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11 1955, S. 387
- 2) Man vgl. dazu über die drei Arten von Überstunden Dirks, W.: Die 40-Stunden-Woche, Gründe warum wir mittun, in "Frankfurter Hefte" Nr. 10/1955, S. 698

auch die Frage des Absentismus erfährt keine positive Beeinflussung. Anzuführen ist weiter noch, daß die Arbeitszeitverkürzung im Endeffekt ja die tatsächliche Arbeitszeit herabsetzen soll, und somit die einfache Lösung, durch Überstunden die Ausfälle abzufangen, nie als idealer Weg angesehen werden darf, auch wenn es im Hinblick auf die Gesamtkosten vielleicht nicht ohne Vorteil (1) wäre.

c) Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich aber ohne Leistungsausgleich

Diese Form der Arbeitszeitverkürzung zieht die effektive Erhöhung der Stundenlöhne nach sich. Zwar bleibt die Summe der Gesamtlohnaufwände unverändert, durch die Kürzung der Arbeitszeit verteilen sich nun jedoch die Personalkosten auf eine geringere Wochenstundenzahl. Erwähnt werden muß weiter, daß infolge der Reduzierung der Arbeitszeit der Umsatz zurückgeht, so daß sich neben der absoluten Stundenloohnerhöhung auch noch eine relative Steigerung der Gesamtlohnsumme einstellt. Die Stundenlohnsätze erfahren folgende Steigerung:

Bei einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden 6,7 %
bei einer Arbeitszeitverkürzung von 45 auf 40 Stunden 12,5 %
bei einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden 20,0 %.

d) Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich und mit Leistungsausgleich

Für diese Art der Arbeitszeitverkürzung tritt eine Erhöhung der Stundenlohnsätze und eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme ein. Der ehemalige Umsatz wird infolge des Leistungsausgleichs wieder erreicht. - Sonstige zusätzliche Kostensteigerungen wie bei den Lohngemeinkosten und dergl. bleiben unberücksichtigt.

da) Leistungsausgleich mit Hilfe von Neueinstellungen

Wir erzielen die alte Umsatzhöhe durch Neueinstellung entsprechend der im Zuge der Arbeitszeitverkürzung ausgefallenen Stunden. Den neu eingestellten Arbeitern muß der gleiche erhöhte Stundenlohn gezahlt werden wie den übrigen, auch gilt für die Neueingestellten bereits die neue Arbeitszeit. Es ergeben sich für die Stundenlohnsätze und für die Gesamtlohnaufwände folgende Relationen: Bei einer Arbeitszeitverkürzung

1) Vgl. hierzu die Gegenmeinung

Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 84

Bei einer Arbeitszeitverkürzung

von 48 auf 45 Stunden ergibt sich eine Erhöhung um 6,7 %

von 45 auf 40 Stunden ergibt sich eine Erhöhung um 12,5 %

von 48 auf 40 Stunden ergibt sich eine Erhöhung um 20,0 %.

Wir erhalten bei den Stundenlöhnen die gleichen Sätze wie bei der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Ob also ein Betrieb den alten Umsatz wieder anstrebt oder den Umsatzrückgang in Kauf nimmt, ist vom lohnkostenmäßigen Standpunkt aus gesehen gleich. Allerdings treten mit dem Umsatzrückgang wie auch beispielsweise mit der geringerwerdenden Möglichkeit der Auslastung der Maschinen hier noch andere Gesichtspunkte auf.

db) Leistungsausgleich mit Hilfe von Überstunden

Kompensieren wir den Leistungsausfall mit Hilfe von Überstunden, so tritt neben der Stundenlohnerhöhung und der Erhöhung der Gesamtlohnsumme eine weitere Steigerung durch vermehrten Anteil von Überstunden samt den dazugehörigen Überstundenzuschlägen ein. Der Überstundenfaktor bezieht sich jetzt bereits auf den schon erhöhten Lohnsatz der Normalstunde. Die Kostenerhöhung tritt aber besonders deutlich deshalb auf, weil sich eine Reihe von Normalstunden in Überstunden verwandelt. Die drei Steigerungssätze der Lohnkosten betragen bei einer Arbeitszeitverkürzung

von 48 auf 45 Stunden 8,3 %

von 45 auf 40 Stunden 15,6 %

von 48 auf 40 Stunden 25,0 %.

Tabelle 36

Die Auswirkungen der 3 Formen einer Arbeitszeitverkürzung auf Umsatz, Stundenlohn und Gesamtlohnsumme

Arbeitshypothesen			Umfang der Arbeitszeitverkürzung					
			48 auf 45	45 auf 40	48 auf 40			
a) ohne	ohne	I)	./.	6,3	./.	11,1	./.	16,7
Lohnausgleich	Leistungsausgleich	II)		0,0		0,0		0,0
		III)	./.	6,3	./.	11,1	./.	16,7
b) ohne	ba) mit	I)		0,0		0,0		0,0
Lohnausgleich	Leistungsausgleich	II)		0,0		0,0		0,0
	(Neueinstellung)	III)		0,0		0,0		0,0
	bb) mit	I)		0,0		0,0		0,0
	Leistungsausgleich	II)	+	1,7	+	3,1	+	5,0
	(Überstunden)	III)	+	1,7	+	3,1	+	5,0
c) mit	ohne							
Lohnausgleich	Leistungsausgleich	I)	./.	6,3	./.	11,1	./.	16,7
		II)	+	6,7	+	12,5	+	20,0
		III)		0,0		0,0		0,0
d) mit	da) mit	I)		0,0		0,0		0,0
Lohnausgleich	Leistungsausgleich	II)	+	6,7	+	12,5	+	20,0
	(Neueinstellung)	III)	+	6,7	+	12,5	+	20,0
	db) mit	I)		0,0		0,0		0,0
	Leistungsausgleich	II)	+	8,3	+	15,6	+	25,0
	(Überstunden)	III)	+	8,3	+	15,6	+	25,0

dc) Einige Sonderprobleme zur Überstunde

Neben diesen Normalfällen seien nun einige Besonderheiten angeführt.

Man kann die Arbeitszeitverkürzung auch "mit Lohnausgleich vom Standpunkt des Arbeiters" aus sehen. Es ist möglich, den Leistungsausgleich nur soweit

I) Veränderung der Produktionsmenge und des Umsatzes

II) Veränderung des durchschnittlichen Stundenlohnes

III) Veränderung der Gesamtlohnsumme

Man vergl. dazu eine andere tabellarische Zusammenfassung der Grundfolgen einer Arbeitszeitverkürzung, welche auf Leistung, Beschäftigtenzahl, Arbeitsstunden, Überstunden, Lohnkosten, Gesamtkosten und Stückkosten unter dem Gesichtspunkt des vollen oder teilweisen Leistungsausgleiches aufgebaut ist: Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 33

vornehmen zu lassen, daß der Arbeiter trotz der generellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich wieder auf seinen bisherigen Wochenlohn kommt und somit seine wöchentliche Arbeitszeit nur bis zu diesem geldmäßigen Ausgleich verlängert. In einem solchen Fall kann man von einem selbsterarbeiteten Lohnausgleich sprechen, der sich bei der Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden (25 % Überstundenzuschlag) durch die Ableistung von 6,4 Überstunden einstellt. Für den Unternehmer ergibt sich hierbei ein Produktionsausfall infolge geringerer Arbeitszeit von 3,3 %.

Da in der Praxis Mehrarbeitszuschläge von 50 % vorkommen, einerseits durch betriebliche Vereinbarungen, andererseits durch Addition der Zuschläge, beispielsweise für Nacht- und Sonntagsarbeit, sei dazu noch kurz Stellung genommen (1). Bei einer 50 %igen Mehrleistung für die Überstunden verdoppeln sich die Zuschläge, die der Unternehmer gewähren muß, und damit wächst auch die Gesamtkostenerhöhung viel stärker an. Da in nicht wenigen Gewerbebezügen (2) jetzt bereits mit Überstunden gearbeitet wird, erhält die Frage der Überstunden im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung unter diesen Voraussetzungen noch ein ganz besonderes Gewicht. Wenn auch an sich der Steigerungssatz der Lohnkostenerhöhungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung für alle Stundenlöhne relativ gleich ist, so bleiben die Steigerungssätze doch nicht für alle Verhältnisse gleich, da sich ja nach der Anzahl der sich von Normalstunden zu Überstunden wandelnden Arbeitszeit eine relativ und absolute Steigerung ergibt. Bei einer Arbeitszeit von 52 Stunden, d. h. also mit 4 Überstunden, kosten die Überstunden - allein schon beim Überstundenfaktor von 25 % - bei der kleinen Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden statt 10,4 % bereits 19,5 % der Lohnsumme ohne Überstunden. Bei der großen Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden kommen die Überstunden statt auf etwa 10 % fast auf 40 % der Lohnsumme ohne Überstunden - auch hier wieder beim Faktor 25 %. Man kann also davon sprechen, daß in solchen Fällen die Überstunden nach einer Arbeitszeitverkürzung für den Betrieb in einem außergewöhnlichen Maß teuer kommen, was hauptsächlich

- 1) Es ist vor allen Dingen einmal zu entscheiden, ob für den im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Samstag bereits die Sonn- und Feiertagszuschläge gezahlt werden sollen!
 - 2) Derzeitige Dauer der Arbeitszeit in der Bautischlerei und Möbelerstellung
- | | |
|--|--------------|
| für alle männlichen Facharbeiter | 49,7 Stunden |
| für alle männlichen angelernten Arbeiter | 48,7 Stunden |
| für alle männlichen Hilfsarbeiter | 48,4 Stunden |
| für alle Arbeiter | 48,6 Stunden |

Vgl. Statistische Berichte aus Baden-Württemberg vom 3. II. 53, Reihe VI 41

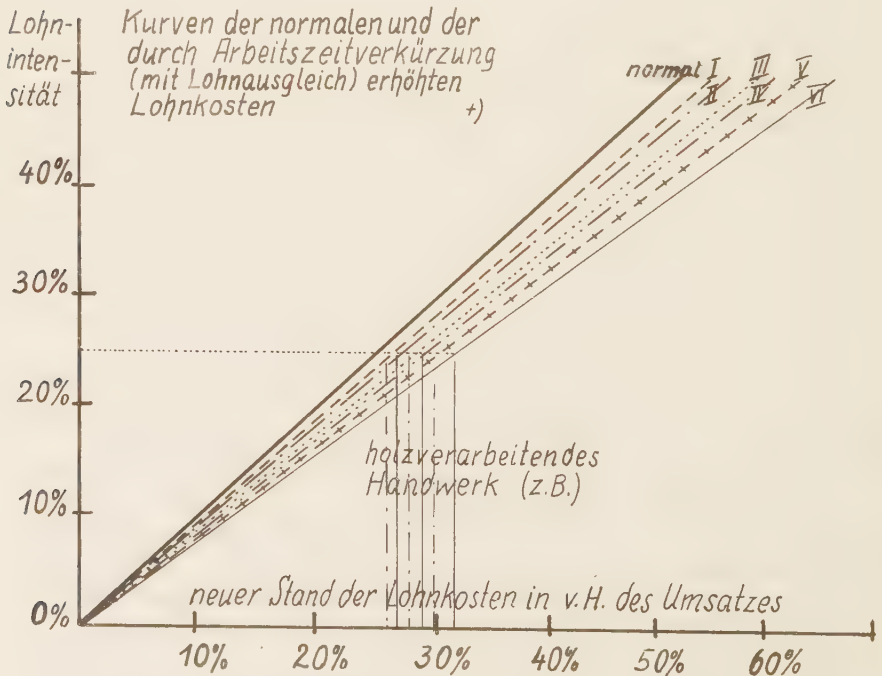
Vgl. Ausführungen über die Arbeitszeit, deren Verkürzung und über den Lohn bei Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, S. 8.

auf der vermehrten "Ablösung" von Normalstunden durch die Überstunden beruht. - Gilt nämlich für eine Normalstunde gleich 100 %, so ist für die Normalstunde nach der Arbeitszeitverkürzung (48 auf 40 Stunden) bereits 120 % anzusetzen, und die neue Überstunde beläuft sich allein schon bei dem Zuschlag von 25 % auf 150 % des ursprünglichen Grundlohnes. - Umgekehrt fallen die Auswirkungen der Lohnkostenerhöhungen um so weniger ins Gewicht, als ein Betrieb schon kürzere Arbeitszeiten (1) verwirklicht hat (2).

3. Die Veränderungen der Lohnkosten im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung

Bevor die kostenmäßigen Auswirkungen betrachtet werden, die im Bereich einer Arbeitszeitverkürzung in Form von Lohnerhöhungen auftreten, seien mit Hilfe eines Schaubildes die Verhältnisse noch einmal vergegenwärtigt. Es werden drei Formen einer Arbeitszeitverkürzung mit den jeweiligen Nebenlösungen angesetzt.

Schaubild 10



Hiermit wird die doppelte Abhängigkeit der Lohnkostenveränderungen anschaulich; einerseits wirkt sich die Lohnkostensteigerung je nach der Größe des Lohnanteils an den Gesamtkosten aus - eine besonders auch für das Handwerk prekäre Tatsache -, andererseits ist die Form der Arbeitszeitverkürzung von Einfluß. (In ähnlicher Weise könnte man auch bildlich darstellen, wie sich je nach der Höhe des Anteils der Arbeitnehmer bei der Leistungserstellung die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung zeigen. In diesem Fall ergäben sich für die hier angenommenen vier Gruppen je ein Strahlenbündel für je- weils drei Formen der Arbeitszeitverkürzung.)

In den Tabellen 37a bis 37f wurde der Anstieg sowie der neue Stand der Personalkosten für alle Zweige und Betriebsgrößenklassen aufgeführt, da die

Forts.: 1) Im Bayerischen Holzgewerbe haben die Bau- und Möbelschreiner zum großen Teil die 5-Tage-Woche eingeführt; (51 % der Betriebe, 56 % der Arbeiter) die Arbeitszeit dieser Betriebe beträgt rund 43 bis 44 Stunden je nach Überstunden. Für das Handwerk gilt das nur bedingt; vgl. die weiterführenden Darlegungen bei Sieber, J.: Das verlängerte Wochenende in der gewerblichen Wirtschaft Bayerns, in "Bayern in Zahlen" Nr. 11/1954, S. 345 u. 329; vgl. die Verhältnisse für Württemberg bei Hohlwegler, E.: Bilanz der 5-Tage-Woche, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 130

2) Bei einer normalen Arbeitszeit von

48 Std.	macht die Verteuerung d. Löhne	20,0 %	die d. Überstunden	25	% aus
47	"	"	"	"	17,5 %
46	"	"	"	"	15,0 %
45	"	"	"	"	12,5 %
44	"	"	"	"	10,0 %
43	"	"	"	"	7,5 %
42	"	"	"	"	5,0 %
41	"	"	"	"	2,5 %
					21 7/8 %
					18 6/8 %
					15 5/8 %
					12 4/8 %
					9 3/8 %
					6 2/8 %
					3 1/8 %

Kurven Umfang der Arbeitszeitverkürzung

I	48 auf 45 Stunden	ohne Leistungsausgleich		6,7 %
I	48 auf 45 Stunden	mit	"	Neueinstellung
II	48 auf 45 Stunden	mit	"	Überstunden
III	45 auf 40 Stunden	ohne	"	12 1/2 %
III	45 auf 40 Stunden	mit	"	Neueinstellung
IV	45 auf 40 Stunden	mit	"	Überstunden
V	48 auf 40 Stunden	ohne	"	20,0 %
V	48 auf 40 Stunden	mit	"	Neueinstellung
VI	48 auf 40 Stunden	mit	"	Überstunden
				25,0 %

+) Erhöhung der Löhne in v. H. der Gesamtlohnaufwendungen

Zahlen in der gezeichneten Übersicht exakt nicht ohne weiteres abzulesen sind. Die Wirkung der drei Formen der Arbeitszeitverkürzung ist unter Angabe der absoluten Zahlen für den gesamten Zweig jeweils noch speziell beigegeben. Es wird dadurch offensichtlich, daß allein schon auf Grund der Zahlen der Handwerkszählung aus dem Jahre 1949 fast eine Milliarde DM für die Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden vom Handwerk aufgebracht werden muß etc. Die neuen Zahlen würden aber die doppelten Werte ergeben, da man mit den in der Zwischenzeit eingetretenen Umsatzverdoppelungen (1) zu rechnen hätte.

Da in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, z.B. besonders in den höheren, ein oft weit über dem Durchschnitt des betreffenden Zweiges liegender Personalkostenanteil anzusetzen ist, wirken sich in diesen Betrieben die Kostensteigerungen noch viel stärker aus; auch sei daran erinnert, daß die kalkulatorischen Löhne nicht eingerechnet und nur die verrechenbaren Kostensteigerungen statuiert werden.

1) Vgl. dazu die weitergehenden Ausführungen:

Schmittmann, W.: Mehr als 600.000 Lehrlinge und Auszubildende im Handwerk, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S.125

Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung: Deutschland Heute, 1953, S. 290

Bericht in "Der Volkswirt" Nr. 21/1955 (Zelle)

Aktuelle Angaben des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1955, S. 122

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) im Gesamthandwerk; bei den durchschnittlichen Zahlen des Gesamthandwerks sind relative und absolute Werte angefügt

Ber. Gr. Kl. nach Beschäftigten	bish. Personal- kosten	Anstieg neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinst.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinst.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinst.	mit Über- stunden
1	1,76	A. n. St.	0,12 1,88	0,15 1,91	0,22 1,98	0,28 2,04	0,35 2,11	0,44 2,20
2 - 4	10,9	A. n. St.	0,7 11,6	0,9 11,8	1,4 12,3	1,7 12,6	2,2 13,1	2,7 13,6
5 - 9	17,8	A. n. St.	1,2 19,0	1,5 19,3	2,2 20,0	2,8 20,6	3,6 21,4	4,4 22,2
10 - 14	23,9	A. n. St.	1,6 25,5	2,0 25,9	3,0 26,9	3,7 27,6	4,8 28,7	6,0 29,9
15 - 19	26,9	A. n. St.	1,8 28,7	2,2 29,1	3,4 30,3	4,2 31,1	5,4 32,3	6,7 33,6
20 - 24	28,9	A. n. St.	1,9 30,8	2,4 31,3	3,6 32,5	4,5 33,4	5,8 34,7	7,2 36,1
25 - 49	32,4	A. n. St.	2,2 34,6	2,7 35,1	4,1 36,5	5,1 37,5	6,5 38,9	8,1 40,5
50 - 99	36,4	A. n. St.	2,4 38,8	3,0 39,4	4,6 41,0	5,7 42,1	7,3 43,7	9,1 45,5
100 - 199	38,8	A. n. St.	2,6 41,4	3,2 42,0	4,8 43,6	6,1 44,9	7,8 46,6	9,7 48,5
200 u. m.	40,3	A. n. St.	2,7 43,0	3,4 43,7	5,0 45,3	6,3 46,6	8,1 48,4	10,1 50,4
insges. in Mio. DM	19,2 3 758	A.	1,3 254	1,6 312	2,4 468	3,0 586	3,8 741	4,8 938
in Mio. DM		n. St.	20,5 4 012	20,8 4 070	21,6 4 226	22,2 4 374	23,0 4 499	24,0 4 696

Tabelle 37b

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) im Holzverarbeitenden Handwerk; bei den durchschnittlichen Zahlen der ganzen Gruppe sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	1,90	A. n. St.	0,13 2,03	0,16 2,06	0,24 2,14	0,30 2,20	0,38 2,28	0,47 2,37
2 - 4	19,4	A. n. St.	1,3 20,7	1,6 21,0	2,4 21,8	3,0 22,4	3,8 23,2	4,8 24,2
5 - 9	27,3	A. n. St.	1,8 29,1	2,3 29,6	3,4 30,7	4,3 31,6	5,5 32,8	6,8 34,1
10 - 14	28,9	A. n. St.	1,9 30,8	2,4 31,3	3,6 32,5	4,5 33,4	5,8 34,7	7,2 36,1
15 - 19	29,6	A. n. St.	2,0 31,6	2,5 32,1	3,7 33,3	4,6 34,2	5,9 35,5	7,4 37,0
20 - 24	31,0	A. n. St.	2,1 33,1	2,6 33,6	3,9 34,9	4,9 35,9	6,2 37,2	7,8 38,8
25 - 49	31,8	A. n. St.	2,1 33,9	2,6 34,4	4,0 35,8	5,0 36,8	6,4 38,2	8,0 39,8
50 - 99	30,4	A. n. St.	2,0 32,4	2,5 32,9	3,8 34,2	4,7 35,1	6,1 36,5	7,6 38,0
100 - 199	..							
200 u. m.	..							
insgesamt	24,7	A.	1,6	2,1	3,1	3,9	4,9	6,2
in Mio. DM	403	n. St.	26 26,3	34 26,8	51 27,8	64 28,6	80 29,6	101 30,9
in Mio. DM			490 490	497 497	454 454	467 467	483 483	504 504

Tabelle 37c

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Möbeltischlern; bei den durchschnittlichen Zahlen des gesamten Zweiges sind relative und absolute Werte angefügt

Betriebs- größeklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	1,90	A. n.St.	0,13 2,03	0,16 2,06	0,24 2,14	0,30 2,20	0,38 2,28	0,47 2,37
2 - 4	19,0	A. n.St.	1,3 20,3	1,6 20,6	2,4 21,4	3,0 22,0	3,8 22,8	4,7 23,7
5 - 9	24,1	A. n.St.	1,6 25,7	2,0 26,1	3,0 27,1	3,8 27,9	4,8 28,9	6,1 30,2
10 - 14	25,3	A. n.St.	1,7 27,0	2,1 27,4	3,2 28,5	4,0 29,3	5,1 30,4	6,3 31,6
15 - 19	25,0	A. n.St.	1,7 26,7	2,1 27,1	3,1 28,1	3,9 28,9	5,0 30,0	6,2 31,2
20 - 24	25,4	A. n.St.	1,7 27,1	2,1 27,5	3,2 28,6	4,0 29,4	5,1 30,5	6,3 31,7
25 - 49	26,6	A. n.St.	1,8 28,4	2,2 28,8	3,3 29,9	4,2 30,8	5,3 31,9	6,7 33,3
50 - 99	28,6	A. n.St.	1,9 30,5	2,4 31,0	3,6 32,2	4,5 33,1	5,7 34,3	7,2 35,8
100 - 199	28,2	A. n.St.	1,9 30,1	2,3 30,5	3,5 31,7	4,4 32,6	5,6 33,8	7,1 35,3
200 u. m.	..							
insgesamt in Mio. DM	23,9 75,59	A. n.St.	1,6 5,07	2,0 6,34	3,0 9,51	3,7 11,73	4,8 15,22	6,0 19,05
in Mio. DM			25,5 80,66	25,9 81,42	26,9 85,10	27,6 87,98	28,7 90,81	29,9 94,04

Tabelle 37d

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Stellmachern; bei den durchschnittlichen Zahlen des ganzen Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 45 auf 48 Stunden		Übergang von 40 auf 45 Stunden		Übergang von 40 auf 48 Stunden	
			ohne über- std. mit Neueinstell.	über- stunden	ohne über- std. mit Neueinstell.	über- stunden	ohne über- std. mit Neueinstell.	über- stunden
1	1,87	A.	0,12	0,16	0,23	0,29	0,37	0,47
2 - 4	20,6	n. St.	1,99	2,03	2,10	2,16	2,24	2,34
		A.	1,4	1,7	2,6	3,2	4,1	5,2
		n. St.	22,0	22,3	23,2	23,8	24,7	25,8
5 - 9	27,6	A.	1,8	2,3	3,5	4,3	5,5	6,9
		n. St.	29,4	29,9	31,1	31,9	33,1	34,5
10 - 14	27,1	A.	1,8	2,3	3,4	4,2	5,4	6,8
		n. St.	28,9	29,4	30,5	31,3	32,5	33,9
15 - 19	23,2	A.	1,5	1,9	2,9	3,6	4,6	5,8
		n. St.	24,7	25,1	26,1	26,8	27,8	29,0
20 - 24	..							
25 - 49	35,2	A.	2,3	2,9	4,4	5,5	7,0	8,8
		n. St.	37,5	38,1	39,6	40,7	42,2	44,0
50 - 99	..							
insgesamt in Mio. DM	18,1 13,04	A.	1,2	1,5	2,2	2,8	3,6	4,5
			0,864	1,082	1,586	2,018	2,595	3,245
		n. St.	19,3	19,6	20,3	20,9	21,7	22,6
in Mio. DM			13,904	14,122	14,626	15,058	15,635	16,285

Tabelle 37e

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Karosserie- und Fahrzeugbauern; bei den durchschnittlichen Zahlen des gesamten Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größeklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	3,31	A. n. St.	0,22 3,53	0,28 3,59	0,42 3,73	0,52 3,83	0,66 3,97	0,83 4,14
2 - 4	19,9	A. n. St.	1,3 21,2	1,7 21,6	2,5 22,4	3,1 23,0	4,0 23,9	5,0 24,9
5 - 9	29,0	A. n. St.	2,0 31,0	2,4 31,4	3,6 32,6	4,5 33,5	5,8 34,8	7,3 36,3
10 - 14	31,1	A. n. St.	2,1 33,2	2,6 33,7	3,9 35,0	4,9 36,0	6,2 37,3	7,8 38,9
15 - 19	30,3	A. n. St.	2,0 32,3	2,5 32,8	3,8 34,1	4,7 35,0	6,1 36,4	7,6 37,9
20 - 24	33,1	A. n. St.	2,2 35,3	2,8 35,9	4,2 37,3	5,2 38,3	6,6 39,7	8,3 41,4
25 - 49	37,1	A. n. St.	2,5 39,6	3,1 40,2	4,6 41,7	5,8 42,9	7,4 44,5	9,3 46,4
50 - 99	28,3	A. n. St.	1,9 30,2	2,4 30,7	3,5 31,8	4,4 32,7	5,7 34,0	7,1 35,4
100 - 199	24,4	A. n. St.	1,6 26,0	2,0 26,4	2,9 27,3	3,8 28,2	4,9 29,3	6,1 30,5
insgesamt in Mio. DM	29,8 17,27	A. n. St.	2,0 1,157	2,5 1,447	3,7 2,143	4,7 2,712	6,0 3,475	7,5 4,340
in Mio. DM		n. St.	31,8 18,427	32,3 18,717	33,5 19,413	34,5 19,982	35,8 20,745	37,3 21,610

Tabelle 37f

Eisenerge Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Stellmachern und Karosseriebauern (gemischt); bei den durchschnittlichen Zahlen des gesamten Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden			Übergang von 45 auf 40 Stunden			Übergang von 48 auf 40 Stunden		
			ohne Über- std. mit	Über- stunden	Neueinstell.	ohne Über- std. mit	Über- stunden	Neueinstell.	ohne Über- std. mit	Über- stunden	Neueinstell.
1	4, 10	A. n. St.	0, 27 4, 37	0, 34 4, 44	0, 31 4, 41	0, 64 4, 74	0, 64 4, 74	0, 82 4, 92	1, 92 5, 12	1, 92 5, 12	
2 - 4	22, 0	A. n. St.	1, 5 23, 5	1, 8 23, 8	2, 7 24, 7	3, 4 25, 4	3, 4 25, 4	4, 4 26, 4	5, 5 27, 5	5, 5 27, 5	
5 - 9	28, 2	A. n. St.	1, 9 30, 1	2, 3 30, 5	3, 5 31, 7	4, 4 32, 6	4, 4 32, 6	5, 6 33, 8	7, 1 35, 3	7, 1 35, 3	
10 - 14	29, 4	A. n. St.	2, 0 31, 4	2, 4 31, 8	3, 7 33, 1	4, 6 34, 0	4, 6 34, 0	5, 9 35, 3	7, 3 36, 7	7, 3 36, 7	
15 - 19	32, 9	A. n. St.	2, 2 35, 1	2, 7 35, 6	4, 1 37, 0	5, 1 38, 0	5, 1 38, 0	6, 6 39, 5	8, 2 41, 1	8, 2 41, 1	
20 - 24	38, 9	A. n. St.	2, 6 41, 5	3, 2 42, 1	4, 9 43, 8	6, 1 45, 0	6, 1 45, 0	7, 8 46, 7	9, 7 48, 6	9, 7 48, 6	
25 - 49	36, 5	A. n. St.	2, 4 38, 9	3, 0 39, 5	4, 6 41, 1	5, 7 42, 2	5, 7 42, 2	7, 3 43, 8	9, 1 45, 6	9, 1 45, 6	
50 - 99	36, 1	A. n. St.	2, 4 38, 5	3, 0 39, 1	4, 5 40, 6	5, 6 41, 7	5, 6 41, 7	7, 2 43, 3	9, 0 45, 1	9, 0 45, 1	
insgesamt	27, 7	A.	1, 8	2, 3	3, 5	4, 3	4, 3	5, 5	6, 9	6, 9	
in Mio. DM	11, 16		0, 724	0, 924	1, 405	1, 727	1, 727	2, 208	2, 770	2, 770	
		n. St.	29, 5	30, 0	31, 2	32, 0	32, 0	33, 2	34, 6	34, 6	
in Mio. DM			11, 884	12, 084	12, 565	12, 887	12, 887	13, 368	13, 930	13, 930	

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtsatzes von den Aufwendungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) in der Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karoseriebauer; bei den durchschnittlichen Zahlen dieses theoretischen Zweiges sind relative und absolute Werte angegeben

Betriebs- größenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden			Übergang von 45 auf 40 Stunden			Übergang von 43 auf 40 Stunden		
			ohne Über- std. mit	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit
1	2,10	A. n. St.	0,14 2,24	0,17 2,27	0,26 2,36	0,33 2,43	0,42 2,52	0,53 2,63	0,42 2,52	0,53 2,63	0,42 2,52
2 - 4	20,8	A. n. St.	1,4 22,2	1,7 22,5	2,6 23,4	3,3 24,1	4,2 25,0	5,2 26,0	4,2 25,0	5,2 26,0	4,2 25,0
5 - 9	28,2	A. n. St.	1,9 30,1	2,3 30,5	3,5 31,7	4,4 32,6	5,6 33,8	7,1 35,3	5,6 33,8	7,1 35,3	5,6 33,8
10 - 14	30,1	A. n. St.	2,0 32,1	2,5 32,6	3,8 33,8	4,7 34,8	6,0 36,1	7,5 37,6	6,0 36,1	7,5 37,6	6,0 36,1
15 - 19	30,4	A. n. St.	2,0 32,4	2,5 32,9	3,8 34,2	4,7 35,1	6,1 36,5	7,6 38,0	6,1 36,5	7,6 38,0	6,1 36,5
20 - 24	34,6	A. n. St.	2,3 36,9	2,9 37,5	4,3 38,9	5,4 40,0	6,9 41,5	8,6 43,2	6,9 41,5	8,6 43,2	6,9 41,5
25 - 49	36,8	A. n. St.	2,5 39,3	3,1 39,9	4,6 41,4	5,8 42,6	7,4 44,2	9,2 46,0	7,4 44,2	9,2 46,0	7,4 44,2
50 - 99	30,2	A. n. St.	2,0 32,2	2,5 32,7	3,8 34,0	4,7 34,9	6,0 36,2	7,6 37,8	6,0 36,2	7,6 37,8	6,0 36,2
100 - 199	24,4	A. n. St.	1,6 26,0	2,0 26,4	2,9 27,2	3,8 28,2	4,9 29,3	6,1 30,5	4,9 29,3	6,1 30,5	4,9 29,3
insgesamt	24,4	A.	1,6 2,722	2,0 3,406	2,9 4,440	3,8 6,460	4,9 8,330	6,1 10,380	4,9 8,330	6,1 10,380	4,9 8,330
in Mio. DM	41,5	n. St.	26,0 44,222	26,4 44,900	27,3 46,440	28,2 47,960	29,3 49,830	30,5 51,880	29,3 49,830	30,5 51,880	29,3 49,830
in Mio. DM											

Tabelle 37h

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamturnsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Böttchern und Weinküfern; bei den durchschnittlichen Zahlen des gesamten Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größtenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	0,90	A. n.St.	0,06 0,96	0,08 0,98	0,11 1,01	0,14 1,04	0,18 1,08	0,23 1,13
2 - 4	9,70	A. n.St.	0,6 10,3	0,8 10,5	1,2 10,9	1,5 11,2	1,9 11,6	2,4 12,1
5 - 9	16,2	A. n.St.	1,1 17,3	1,4 17,6	2,0 18,2	2,5 18,7	3,2 19,4	4,0 20,2
10 - 14	19,4	A. n.St.	1,3 20,7	1,6 21,0	2,4 21,8	3,0 22,4	3,8 23,2	4,8 24,2
15 - 19	16,2	A. n.St.	1,1 17,3	1,4 17,6	2,0 18,2	2,5 18,7	3,2 19,4	4,0 20,2
20 - 24	25,9	A. n.St.	1,7 27,6	2,2 28,1	3,2 29,1	4,1 30,0	5,2 31,1	6,5 32,4
25 - 49	31,7	A. n.St.	2,1 33,8	2,6 34,3	4,0 35,7	5,0 36,7	6,3 38,0	7,9 39,6
50 - 99	..	..						
100 - 199	..	..						
Insgesamt in Mio. DM	12,2 7,92	A.	0,8 0,520	1,0 0,651	1,5 0,976	1,9 1,235	2,4 1,560	3,1 2,018
in Mio. DM		n.St.	13,0 8,440	13,2 8,571	13,7 8,896	14,1 9,155	14,6 9,480	15,3 9,938

Tabelle 37i

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Verhältnungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Bürsten- und Pinselmachern; bei den durchschnittlichen Zahlen des gesamten Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größenklasse nach Be- schäftigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	1, 60	A. n. St.	0, 11 1, 71	0, 13 1, 73	0, 20 1, 80	0, 25 1, 85	0, 32 1, 92	0, 40 2, 00
2 - 4	9, 90	A. n. St.	0, 7 10, 6	0, 8 10, 7	1, 2 11, 1	1, 5 11, 4	2, 0 11, 9	2, 5 12, 4
5 - 9	19, 9	A. n. St.	1, 3 21, 2	1, 7 21, 6	2, 5 22, 4	3, 1 23, 0	4, 0 23, 9	5, 0 24, 9
10 - 14	20, 2	A. n. St.	1, 3 21, 5	1, 7 21, 9	2, 5 22, 7	3, 2 23, 4	4, 0 24, 2	5, 1 25, 3
15 - 19	25, 3	A. n. St.	1, 7 27, 0	2, 1 27, 4	3, 2 28, 5	4, 0 29, 3	5, 1 30, 4	6, 3 31, 6
20 - 24	29, 3	A. n. St.	1, 9 31, 2	2, 4 31, 7	3, 7 33, 0	4, 6 33, 9	5, 9 35, 2	7, 3 36, 6
25 - 49	28, 8	A. n. St.	1, 9 30, 7	2, 4 31, 2	3, 6 32, 4	4, 5 33, 3	5, 8 34, 6	7, 2 36, 0
50 - 99	23, 6	A. n. St.	1, 6 25, 2	2, 0 25, 6	3, 0 26, 6	3, 8 27, 4	4, 7 28, 3	5, 9 29, 5
100 - 199	..							
200 u. m.	..							
insgesamt	17, 9	A.	1, 2	1, 5	2, 2	2, 8	3, 6	4, 5
in Mio. DM	8, 04		0, 538	0, 672	0, 985	1, 255	1, 605	2, 015
		n. St.	19, 1	19, 4	20, 1	20, 7	21, 5	22, 4
in Mio. DM			8, 578	8, 712	9, 025	9, 295	9, 645	10, 055

Tabelle 37k

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtumsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Korb- und Stuhlflechtern; bei den durchschnittlichen Zahlen des ganzen Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größeklasse nach Beschäf- tigten	bish. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden		Übergang von 45 auf 40 Stunden		Übergang von 48 auf 40 Stunden	
			ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden	ohne Über- std. mit Neueinstell.	mit Über- stunden
1	1,50	A. n.St.	0,10 1,60	0,13 1,63	0,19 1,69	0,23 1,73	0,30 1,80	0,38 1,88
2 - 4	13,6	A. n.St.	0,9 14,5	1,1 14,7	1,7 15,3	2,1 15,7	2,7 16,3	3,4 17,0
5 - 9	18,0	A. n.St.	1,2 19,2	1,5 19,5	2,2 20,2	2,8 20,8	3,6 21,6	4,5 22,5
10 - 14	31,5	A. n.St.	2,1 33,6	2,6 34,1	3,9 35,4	4,9 36,4	6,3 37,8	7,9 39,4
15 - 19	22,9	A. n.St.	1,5 24,4	1,9 24,8	2,9 25,8	3,6 26,5	4,6 27,5	5,7 28,6
20 - 24	23,4	A. n.St.	1,6 25,0	2,0 25,4	2,9 26,3	3,7 27,1	4,7 28,1	5,9 29,3
25 - 49	..							
50 - 99	..							
insgesamt	15,0	A.	1,0	1,3	1,9	2,3	3,0	3,8
in Mio. DM	3,73	n.St.	0,25 16,0	0,31 16,3	0,47 16,9	0,57 17,3	0,75 18,0	0,95 18,8
in Mio. DM			3,98	4,04	4,20	4,30	4,48	4,68

Tabelle 371

Bisherige Personalaufwendungen in v. H. des Gesamtsatzes sowie die Veränderungen der Personalaufwendungen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung (mit vollem Lohnausgleich) bei den Drechstern; bei den durchschnittlichen Zahlen des ganzen Zweiges sind relative und absolute Werte angeführt

Betriebs- größenklassen nach Be- schäftigten	bisher. Per- sonal- kosten	Anstieg bezw. neuer Stand	Übergang von 48 auf 45 Stunden			Übergang von 45 auf 40 Stunden			Übergang von 48 auf 40 Stunden		
			ohne Über- stell.	mit Über- stunden	ohne Über- stell.	mit Über- stunden	ohne Über- stell.	mit Über- stunden	ohne Über- stell.	mit Über- stunden	ohne Über- stell.
1	2,90	A.	0,19	0,24	0,36	0,45	0,58	0,72			
		n. St.	3,09	3,14	3,26	3,35	3,48	3,62			
2 - 4	15,4	A.	1,0	1,3	1,9	2,4	3,1	3,8			
		n. St.	16,4	16,7	17,3	17,8	18,5	19,2			
5 - 9	25,0	A.	1,7	2,1	3,1	3,9	5,0	6,2			
		n. St.	26,7	27,1	28,1	28,9	30,0	31,2			
10 - 14	25,0	A.	1,7	2,1	3,1	3,9	5,0	6,2			
		n. St.	26,7	27,1	28,1	28,9	30,0	31,2			
15 - 19	26,9	A.	1,8	2,2	3,4	4,2	5,4	6,7			
		n. St.	28,7	29,1	30,3	31,1	32,3	33,6			
20 - 24	35,2	A.	2,3	2,9	4,4	5,5	7,0	8,8			
		n. St.	37,5	38,1	39,6	40,7	42,2	44,0			
25 - 49	25,6	A.	1,7	2,1	3,2	4,0	5,1	6,4			
		n. St.	27,3	27,7	28,8	29,6	30,7	32,0			
50 - 99	31,0	A.	2,1	2,6	3,9	4,9	6,2	7,8			
		n. St.	33,1	33,6	34,9	35,9	37,2	38,8			
insgesamt	19,4	A.	1,3	1,6	2,4	3,0	3,8	4,8			
in Mio. DM	5,82		0,39	0,48	0,72	0,90	1,14	1,44			
		n. St.	20,7	21,0	21,8	22,4	23,2	24,2			
in Mio. DM			6,21	6,30	6,54	6,72	6,96	7,26			

III. Sonstige Kostenerhöhungen im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung

1. Kostenerhöhungen im Zusammenhang mit den Lohnsteigerungen

a) Die Frage der Gemeinkostenzuschläge

Man muß neben den direkt erfaßbaren Lohnkosten im Zuge des Lohnausgleichs - und den bisher fast immer ebenfalls gleichzeitig gewährten zusätzlichen Lohn-erhöhungen - noch anderen Kostenarten Aufmerksamkeit zuwenden. Es ist in den meisten Handwerkszweigen üblich, die Gemeinkosten auf der Basis des produktiven Lohnes zu berechnen, weil die Kosten im Zusammenhang mit dem Lohn im allgemeinen eine engere Bindung und kleinere Schwankungen (1) aufweisen als z.B. die reinen Materialkosten, wenn wir als Vergleichsbasis die Betriebsleistung heranziehen. Da in den Gemeinkosten die nicht direkt verrechenbaren Aufwendungen, u.a. die Nichtleistungslöhne (2) für alle Betriebsangehörigen, erfaßt werden, gehören auch die Aufwendungen für das kaufmännische und technische Personal grundsätzlich in ihren Rahmen; die Löhne für die angelernten und ungelernten Arbeiter werden ebenfalls sehr häufig über die Gemeinkosten verrechnet.

Die Gemeinkosten setzen sich zusammen aus Lohn-, Material-, Verwaltungs- und den sonstigen Gemeinkosten, wobei zu bemerken ist, daß letztere beispielsweise in Schreinerbetrieben generell größer sind als die Lohngemeinkosten (3). Für das Schreinerhandwerk liegen die durchschnittlichen Zuschlagsätze für die Gemeinkosten über 100 % (4). Die Zuschläge um 100 % bedeuten, daß sich die infolge einer Arbeitszeitverkürzung bedingte Lohnkostensteigerung noch einmal voll in den Gemeinkosten auswirkt. Beläuft sich der Zuschlagssatz auf über 100 %, so kommen sogar überproportionale Beeinflussun-

- 1) Man beachte dazu die Einflüsse der Produktionsart und der Fertigungsweise; vgl. deshalb noch: Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 90 ff. und S. 166
Spannagel, F.: Der Möbelbau, Ravensburg 1954, S. 346
- 2) 3) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 126 Tab. 15; S. 107; S. 128 u. 152 Tab. 18
- 4) Für die Betriebsgrößenklasse II beträgt der Zuschlag 132 % (Extremwerte 112 bis 207 %; für Klasse III ist der Durchschnittssatz 150 % (Extremwerte 99 bis 302 %; vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S. 155 Tab. 19
Trennt man jedoch in Hand- oder Maschinenarbeit, so beträgt der Zuschlag für die Handarbeit 70 bis 90 % und für die Maschinenarbeit 140 bis 180 %.

Vgl. Spannagel, F.: a. a. O., S. 348

Bei den Böttchern und Weinküfern ist ein Zuschlag zwischen 80 und 100 %, bei den Bürsten- und Pinselmachern einer um 60 % üblich.

gen zum Vorschein (1). Es ergibt sich damit eine zum Teil unberechtigte Erhöhung des Preises. Eine Änderung dieser Zuschlagssätze ist also im Zuge der Arbeitszeitverkürzung notwendig.

Die Frage der Berechnung und auch der Erfassung der Gemeinkosten ist in anderen Zusammenhängen schon reichlich diskutiert worden. Da zahlreiche Posten der Gemeinkosten nicht bloß von den geleisteten Arbeitsstunden abhängig sind - man denke an Zinsen, Mieten, zum Teil auch an Abschreibungen -, hat sich gezeigt, daß der Lohn als alleinige Zuschlagsbasis die Quelle vieler Ungenauigkeiten ist (2). Weiterhin darf nicht übersehen werden, daß ja die Lohnberechnungen selbst nicht immer an Hand von Arbeitszeitznachweisen in Form des Lohnbuches oder der täglichen Lohnkarte erfolgen, sondern daß der Lohn oft mit Hilfe von Faustregeln geschätzt wird (3). Es sollte deshalb jeder Schreinerbetrieb neben der Kostenstellenrechnung für Maschinen- und Handzeiten und einem variablen Zuschlagssatz für Montagearbeiten - der die Kosten infolge Wegfalls einiger Kostenarten geringer belastet - danach streben, den Materialverbrauch bei Aufstellung eines generellen Zuschlags mit einzubeziehen. Auf diese Weise würde der Zuschlag durch Verteilung der Gemeinkosten nach dem Verursachungsprinzip korrigiert, und es entstünde eine be-

1) Vgl. dazu ein fiktives Beispiel (vor und nach einer Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden, ohne Überstunden):

	vorher	nachher
Lohnkosten	100 DM	120 DM
Gemeinkosten bei 150 % Zuschlag	<u>150 DM</u>	<u>180 DM</u>
Gesamtkosten (ohne Material)	250 DM	300 DM

Es sind also auch die Gemeinkosten in diesem Fall um 20 % gestiegen, der gesamte Preis ist um 20 % höher geworden, obschon die Erhöhung an sich nur die Lohnkosten betroffen hat. Der neue Preis hätte heißen müssen

Lohnkosten	120 DM
Gemeinkosten, wie bisher	<u>150 DM</u>
Gesamtkosten	270 DM

2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut; Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ. München 1954, S. 156

3) So gelten als Bankarbeitszeitlohn bei Fensterherstellung 50 % d. Mat. kosten
als Bankarbeitszeitlohn bei Türenherstellung 35 % d. Mat. kosten
als Bankarbeitszeitlohn bei furniert. Schrank 120 % d. Mat. kosten;

auch Richtwerte oder Erfahrungsarbeitszeiten werden gerne herangezogen.

Vgl. Spannagel, F.: Der Möbelbau, Ravensburg, 1954, S. 346 f

Bei den Korbmachern werden die Lohnkosten nach dem "Korbinhalt" angesetzt; die effektive Arbeitszeit spielt also keine Rolle.

triebsindividuelle Relation. Die neue Kalkulationsbasis hieße dann "Summe von Lohn- und Materialkosten" an Stelle von bloßen Lohnkosten. In der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts über das Schreinerhandwerk wurde errechnet, daß sich der Zuschlag auf der Basis "Lohn und Material kombiniert" in den Betriebsgrößenklassen II und III auf durchschnittlich 44 bzw. 52 % belaufen würde, an Stelle von 132 bzw. 150 % bei bloßem Bezug auf den Lohn. - Ähnliche Argumente wären zur "Indexberechnung" vorzubringen, die den Quotienten aus der Jahresgesamtkostensumme und der Jahreslohnsumme zur Preisberechnung heranzieht. - Im allgemeinen entstünde durch eine solche Verrechnung nur eine geringe Mehrarbeit für den Meister, da die Materialkosten ja sowieso erfaßt werden müssen (1).

In bezug auf die Arbeitszeitverkürzung wäre diese Lösung deshalb ebenfalls erstrebenswert, weil sich die Auswirkung der gestiegenen Lohnkosten nicht mehr so stark im Gemeinkostenzuschlag zeigen würde, da einerseits der Prozentsatz der einzukalkulierenden Gemeinkosten ja beträchtlich reduziert wäre, andererseits gerade nun dieser Wert nur noch zum Teil auf dem Lohn basierte und keiner besonderen Korrektur mehr bedürfte. Eine kleine Erhöhung der Gemeinkosten könnte wohl auch im Zuge der Arbeitszeitverkürzung erfolgen, wenn man an die vermehrten Verwaltungsaufgaben, an die erweiterte Planung, Leitung und Kontrollarbeit denkt, die sich vielleicht durch erhöhte Aufwendungen für "unproduktive" Arbeiten ergeben.

Daß die Höhe der Gemeinkosten selbst bei allen diesen Fragen der Arbeitszeitverkürzung eine nicht feststehende Größe ist, zeigt sich in dem Streben aller Unternehmer, die immer teurer werdende menschliche Arbeitskraft durch Maschinen weitestgehend zu ersetzen. Obschon im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung gerade hier nochmalige Verschärfungen der Lage zu erwarten sind, kann eine solche Verschiebung des Gesamtkostenbildes nur erwähnt, nicht aber exakt berechnet werden.

b) Die Beiträge zur Unfallversicherung und zur gesetzlichen Sozialversicherung

Von Bedeutung ist eine durch die Arbeitszeitverkürzung erhöhte Lohnsumme beispielsweise noch im Hinblick auf die Beiträge zur Unfallversicherung, da hier eine feste Abhängigkeit beider vorliegt. Diese Pflichtprämie erfährt durch eine vergrößerte Lohnsumme eine Erhöhung. Für das Schreinerhandwerk ist eine Gefahrenstufe von 4,5 festgelegt, was einer Umlageziffer von ca. 4 DM auf 1000 DM Lohn entspricht; allgemein kann für diesen Beitrag ein Satz von 5 bis 10 % der Gemeinkosten veranschlagt werden (2).

1) Vgl. noch Spannagel, F.: Der Möbelbau, Ravensburg 1954, S. 346

2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ., München 1954, S. 128

Besonders zu erwähnen sind die ganz beachtlichen Erhöhungen der gesetzlichen Sozialaufwände, die sich je nach der Abrechnungsmethode (Lohnstufensystem oder "wirklicher Arbeitsverdienst") etwas unterschiedlich auswirken. Die Beitragstabellen weisen eine leichte Progression auf (1), so daß kumulative Mehrausgaben entstehen. Bei diesen Beiträgen können im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung Steigerungen bis zu etwa 30 % auftreten (2). Es erfolgt allerdings keine rechnerische Erfassung dieser gestiegenen Sozialaufwände, weil die Lohnkosten einschließlich der Sozialaufwendungen pauschal verrechnet wurden.

2. Anderweitige Kostenerhöhungen

Die bisherigen Überlegungen bestätigen, daß infolge einer Arbeitszeitverkürzung (mit Lohnausgleich) sich das Kostenverhältnis des Produktionsfaktors Arbeit verschlechtert, gleichgültig, ob diese Frage hinsichtlich der Produktionsmenge oder in Anbetracht der finanziellen Aufwendungen untersucht wird. Daß sich beim Leistungsausgleich mit Hilfe von Überstunden infolge einer gestiegenen Ermüdung nochmals ungünstige Auswirkungen auf die Leistung ergeben sowie die große Gefahr erhöhter Ausfälle und Ausschußarbeit, soll nur angedeutet werden. Neben diesen direkten Beeinflussungen ist noch an die dabei anfallende Ausweitung der Nach-, Kontroll- und Reparaturarbeit zu denken (3). Vielleicht gilt für alle Überstunden, daß sie sich kostenmäßig

1) Vgl. hierzu beispielsweise die Tabellen der Allgemeinen Ortskrankenkasse München vom 1.5.1955

2) Sehr aufschlußreich sind hier noch die Untersuchungen über die Entwicklung des gesamten betrieblichen Sozialaufwandes.

In den Jahren 1949 habe dieser Aufwand 34 %

in den Jahren 1951 habe dieser Aufwand 37 %

in den Jahren 1952 habe dieser Aufwand 41 %

des direkten Arbeitsverdienstes betragen. Dieser Satz setze sich wie folgt zusammen:

12 % für die gesetzliche Sozialversicherung

6, 5 % für die betriebliche Sozialversicherung

4, 5 % für die Gratifikationen

6, 0 % für die Familienhilfe

12 % für die bezahlte Freizeit und für Arbeitsversäumnisse.

Spiegelhalter, F.: Sozialarchiv Essen, Nr. 2/1955 zitiert in Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1955, S. 10

3) Vgl. hierzu die weiterführenden Darlegungen bei

Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 31 und S. 35 f

gesehen auf einer progressiven, leistungsmäßig auf einer degressiven Kurve befinden. Dieser Tatsache bei den Überstunden steht bei der Neueinstellung ein Ähnliches gegenüber: im Zuge der durch die Arbeitszeitverkürzung bedingten Neueinstellungen werden den Betrieben nicht immer die besten Arbeitskräfte zugeführt, so daß neben den Kosten der Ausbildung, der Anlernzeit, der anfänglichen Unerfahrenheit und Ausschußarbeit beachtliche Mehrkosten entstehen können. Auch ist die Verteilung von Arbeitsgängen auf mehrere Beschäftigte bei hochwertigen Werkstücken oft unmöglich, so daß sich von dieser Seite her bei einer weitergehenden Arbeitsteilung für die Neueinstellung Hindernisse ergeben. Die reinen, kurzfristig erfaßbaren Mehrkosten im Zuge der Neueinstellung oder Überstundenableistung erhöhen sich also oftmals noch zusätzlich. Aus all diesen Gründen entwickelt sich nicht zuletzt die Richtung, daß auch arbeitsintensive Betriebswirtschaften an höheren Kapitalintensitäten interessiert sind (1).

In welcher Art sich die kumulativen Preissteigerungen beim Material, bedingt durch die Leistungen in den vorgeschalteten Betrieben und deren Arbeitszeitverkürzung - man denke gerade an die Beschaffung des wichtigsten Werkstoffes, des Holzes, - in den holzverarbeitenden Handwerkszweigen bei ihrer hohen Materialintensität aufzeigen, kann zwar vermutet, aber nicht exakt berechnet werden. Es sei erinnert, daß der Materialverbrauch beim Schreiner zirka 40 bis 45 % der Betriebsleistung ausmacht und nicht in Korrelation zur Betriebsgrößenklasse steht (2).

Die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung vielleicht noch dringender werdende Frage der Termineinhaltung sei deshalb nur gestreift, weil sich exakte, kostenmäßige Auswirkungen nur schwer festhalten lassen, obwohl üblicherweise nichteingehaltene Termine meist steigende Kosten bedeuten. Außerdem tritt hier die immer vorhandene Schwierigkeit besonders auf, ob nämlich wirklich alle Mehraufwendungen als verrechenbare Aufwände, als Kosten also (3), gelten können. Eine große Abhängigkeit von Terminen gibt es für die Handwerkszweige des Baues und die der Dienstleistungen. Schreiner, Stellmacher, Korbmacher usw. werden von diesem Fragenkreis deshalb berührt, weil sie

- 1) Vgl. hierzu die weiterführenden Darlegungen bei
Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 31 und S. 35 f
- 2) Vgl. Spannagel, F.: Der Möbelbau, Ravensburg 1954, S. 346
Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 74 Tab. 10 und S. 152 Tab. 18
- 3) Vgl. Rößle, K.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Stuttgart 1953, 3. Aufl., S. 136 ff.

eine starke Bindung an die Bautätigkeit haben. Dazu kommt weiter, daß viele Holzhandwerker ihre Artikel nicht bis zum Endzustand anfertigen, so daß sie ihre Termine mit Malern, Polsterern und anderen Handwerkern abstimmen müssen.

Ebenfalls nur kurz angeschnitten werden soll die Frage der Abschreibung. Bei einer Arbeitszeitverkürzung ohne Leistungsausgleich erhalten wir eine Minderauslastung der Maschinen und damit eine relative Steigerung des Abschreibungssatzes. Bei der Verkürzung von 48 auf 40 Stunden entfällt $1/6$ der Arbeitszeit. Eine bedeutende Kostenerhöhung ergibt sich also durch die Zunahme der unproduktiven Betriebszeiten, wenn kein Leistungsausgleich erfolgt. Besonders in Betrieben mit viel Maschinen erfordert hier die Minderauslastung (1) nicht bloß eine relative Kostenerhöhung, sondern vor allem ein Verschieben der Gesamtkostenstruktur. Nicht zu übersehen ist hierbei weiter die Vergrößerung des Risikos für den Unternehmer (2). Es ergibt sich infolge des Leistungsausgleiches mit Hilfe von Überstunden an sich keine erhöhte Beanspruchung der Maschinen, so daß in diesem Falle eine Vergrößerung des Abschreibungssatzes nicht gerecht erscheint. Trotzdem darf bei Überstunden oder bei Neueinstellungen ein höherer Abschreibungssatz deshalb vielleicht angesetzt werden, weil öfterer Bedienungswechsel, zeitweilige Überbeanspruchung und dergl. einen höheren Verschleiß bringen. An sich kann man gerade zu diesen Fragen erst post festum Stellung nehmen, da hier die Probleme der Intensivierung, des erhöhten Arbeitseifers u. a. m. von Einfluß sind. Tatsache aber bleibt, daß neben den "ungünstigen" Wirkungen für die Arbeitszeit solche auch für die Betriebszeit auftreten.

IV. Das Problem der Weitergabe der infolge der Arbeitszeitverkürzung gestiegenen Aufwände

Da die Frage der Preispolitik kaum generell beantwortet werden kann, seien einige Punkte erwähnt, die hier von Einfluß sein können. Grundsätzlich stehen sich zwei Meinungen gegenüber: Das Handwerk darf die Preise seiner gestiegenen Kosten wegen nicht erhöhen; die gegenteilige Ansicht ist, daß gerade das Handwerk am ehesten die Preise seinen Kosten anpassen dürfte und könnte. Die erste Meinung stützt sich auf die Konsumentnahme des Handwerks, die es nicht erlaubt, die erhöhten Kosten in den Preisen weiterzuwäl-

1) Fixkostenerhöhung bei der 8stündigen Arbeitszeitverkürzung um 20 %.

Vgl. über das Fixkostenproblem: Rodenstock, R. : Diskussionsbeitrag in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 48

2) Vgl. Loose, R. D. : Zum Problem der Arbeitszeitverkürzung, in "Junge Wirtschaft" Nr. 2/1954

zen (1). Man kann also in dieser Hinsicht nur von einer sehr begrenzten aktiven Preispolitik des Handwerks sprechen, und dieser Standpunkt ist an sich in der derzeitigen Konjunktur wertvoll und erstrebenswert (2). Daß einzelne Zweige - besonders die Klein- und Mittelbetriebe - sich daran halten, zeigt das Beispiel der Schreiner, die zur Mengenkonzunktur übergangen (3). Ansonsten gilt für die Tischler bei Bauarbeiten das Submissionswesen und zwar meistens das "beschränkende Verfahren", das einer Vorauslese und einer Qualitätswahl insofern nahekommt, als nur eine begrenzte Anzahl von Betrieben überhaupt herangezogen wird (4).

Die spezifisch-handwerkliche Arbeit stellt aber doch andere Anforderungen an die zu bildenden Preise, als dies im übrigen Wirtschaftsleben notwendig ist. Denken wir daran, daß das Handwerk früher grundsätzlich ohne rechtsverbindliche Preisabsprache die Bestellungen angenommen hat. Diese sicher handwerksgerechte Lösung ist aber heute von festen Bindungen und im Falle der Serienproduktion sogar von Preislisten verdrängt, so daß die Möglichkeit einer eigenen Preisbildung und damit die Einbeziehung aller Aufwendungen - eben in unserem Falle auch die durch die Arbeitszeitverkürzung bedingten - nicht allgemein gewährleistet ist (5).

Es ist notwendig, auf eine oft übliche Preisregelung hinzuweisen. Die Berechnung des Preises über Herstellkosten, Selbstkosten, Gewinnaufschlag ist nur bei einer effektiv aktiven Preispolitik durchführbar, aber weiter auch nur unter der Voraussetzung, daß für jeden einzelnen Zuschlagssatz die nötigen Korrekturen vorgenommen werden. Die infolge einer Arbeitszeitverkürzung erhöhten Lohnkosten dürfen sich nicht kumulativ in jedem weiteren Zuschlag noch einmal auswirken. Sonst könnte hier unterstellt werden, daß mit höheren Kosten sich jeweils wiederum der Gewinn vermehrt. Man darf deshalb nur einer wohlbedachten und einer auf realen Gegebenheiten aufbauenden Kalkulation das Recht zusprechen, Unterlage einer aktiven Preispolitik zu sein.

- 1) Weiterführende Darlegungen: Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S. 117.
Reinermann, W.: Sozialpolitische Maßgerechtigkeit für das Handwerk, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 2/1953, S. 31
- 2) Vgl. noch Rheinisch-Westfälisches Institut f. Wirtschaftsforschung: Die Lage der westdeutschen Wirtschaft im Herbst 1956, Essen Sept. 1956 S. 5/26.
- 3) Vgl. DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 256
- 4) Vgl. weiterhin DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 91 f Tab. 9
- 5) Vgl. noch Pohl, A.: Die 40-Stunden-Woche in "Rationelles Handwerk" Nr. 3 1956, S. 17 als Beilage zum Mitteilungsblatt der Handwerkskammer Freiburg.

Strebt dann das Handwerk eine möglichst vollkommene Befriedigung des individuellen Bedarfs an, so kann es ziemlich sicher sein, daß ihm die Kunden trotz erhöhter Preise treu bleiben (1). Daß diese Haltung der Konsumenten auch heute immer noch den Tatsachen entspricht, ist durch einen der letzten Messeberichte beweisbar: "Es ist erfreulich festzustellen, daß die Käufer aus dem In- und Ausland lieber eine durch Lohn- und Materialsteigerungen bedingte Preiserhöhung in Kauf nehmen, als auch nur die geringste Qualitätsverschlechterung." (2) Das beweist also wieder einmal, daß es nicht der Preis ist, der das Primäre im Konkurrenzkampf darstellt, sondern daß Schönheit der Formgebung und Ausführung (3) - also das, was wir als Qualität zu bezeichnen pflegen - mindestens ebenso ausschlaggebend sind (4). Die Individualität der Handwerkserzeugnisse sowie das feste Stehen auf meisterlicher "Beherrschung von Stoff und Form und damit auch der eigenen schöpferischen Leistung" machen das Wesen der handwerklichen Arbeit aus (5) und verleihen den Erzeugnissen ihren hohen Wert und die Berechtigung zu gewissen Preisforderungen.

Diese Ausführungen dürfen aber nun keinesfalls dazu verleiten, unter Berufung auf den "goldenen Boden" des Handwerks alle Preiserhöhungen - also auch die im Gefolge der Arbeitszeitverkürzung zu erwartenden - als von den Konsumenten gebilligt und somit für das Handwerk selbst als ungefährlich anzusehen. Der Ernst der Lage zahlreicher Handwerksbetriebe verbietet jede Bagatellisierung. Wenn schon die Industrie als stärkster und aggressivster Wirtschaftszweig zugibt, daß die üblichen im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung sich ergebenden Lohnsteigerungen nur zur Hälfte durch Rationalisierungsmaßnahmen aufgefangen werden könnten - 1/4 müßten durch Kürzung der Gewinnspannen, 1/4 aber über erhöhte Preise an die Verbraucher weiterge-

-
- 1) Rost, F. B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 26
 - 2) Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4 1956, S. 40 (Bericht über die Frankfurter Frühjahrsmesse 1956)
 - 3) Heuss, Th.: Die Mühe um die Form und Qualität ist das Bestimmende der handwerklichen Lebensgarantie; zur Eröffnung der Handwerksmesse 1955, in "Süddeutsche Zeitung" vom 7. 5. 55
 - 4) Vgl. Rößle, K.: Handwerk bleibt unentbehrlich und lebensfähig, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 149 vom 25. 6. 55
 - 5) Vgl. Erhard, L.: Zum Geleit, in "Rationelles Handwerk" Nr. 1/1955, Seite 1.

geben werden (1) -, so werden sich diese Relationen beim Handwerk in noch ungünstigerer Weise einstellen; denn wie sollte sich im Handwerk die Rationalisierung in so großem Maße auswirken können, wie sollte im Bereich der handwerklichen Wirtschaft die ungemein starke Wettbewerbslage irgendwelche "Anpassungen" erlauben, und wie würde wohl das Handwerk eine weitere Schmälerung der Gewinne überstehen (2) ?

V. Die Minderung des Betriebsergebnisses infolge gestiegener Personalkosten durch eine Arbeitszeitverkürzung

1. Allgemeine Betrachtungen des Betriebsergebnisses in bezug auf die Betriebsgrößenklassen und die Formen der Arbeitszeitverkürzung

Obschon die Zahlen einer betriebswirtschaftlichen Gewinnermittlung im Handwerk nur sehr bedingten Aussagewert haben, weil die Unterschiede in der Art und Weise der Kalkulation, im Preisgebaren sowie im Rechnungswesen überhaupt zu beträchtlich sind, muß man doch die Schmälerung der Betriebsergebnisse im Zuge der Personalkostensteigerungen (3) infolge Arbeitszeitverkürzung beachten, weil diese Kosten das lohnintensive Handwerk vorwiegend belasten. Die folgenden rechnerischen Darlegungen stehen vorbehaltlich aller Interdependenzwirkungen der Erhöhungen bei Lohnaufwendungen und dergl. (4).

1) Vgl. Kontroverse um die Lohn-Preisspirale, in "Süddeutsche Zeitung"

Nr. 221 vom 14. 9. 56. Vgl. weitere Ausführungen:

Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 48 (Diskussion Rodenstock, R.)

Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 21

Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S. 159

Rost, F. B.: Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896, S. 7

Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 1/1955, S. 21

Bericht in "Der Arbeitgeber" vom 5. 3. 56, S. 152

2) Vgl. dazu noch die ausführlichen Darlegungen:

Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S. 127

Besonders Klein- und Mittelbetriebe müssen Mehrkosten weitergeben! Bericht in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 147 vom 26. 6. 56.

3) Man vgl. hierzu die Ausführungen über die Steigerungen der Produktionskosten bei Burhenne, W.: 40-Stunden-Woche und Produktivität, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S. 48 (Diskussion Rodenstock)

Rodenstock, R.: Was kostet die 40-Stunden-Woche?, in "Der Berater"

Nr. 34/55. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 48 (Berechnungen der Schweizer Migrosbetriebe). (Anm. 4 siehe nächste Seite unten)

Die Verhältnisse seien am Beispiel der Tischler verdeutlicht. In der Kostenstrukturhebung wird als Differenz zwischen Rohertrag und Gesamtkosten das Betriebsergebnis ermittelt, das somit die kalkulatorischen Löhne enthält.

Tabelle 38

Betriebsergebnis in v. H. der Gesamtproduktion bei den Möbeltischlern (1)

bis	10 000 DM Gesamtproduktion	30,5
10 000 bis	20 000 DM "	28,6
20 000 bis	50 000 DM "	16,8
50 000 bis	100 000 DM "	14,0
100 000 bis	250 000 DM "	10,7
über	250 000 DM "	10,2

Daraus ergibt sich für die Möbelschreiner (2) ein Durchschnittssatz des Betriebsergebnisses in v. H. der Gesamtproduktion von 18,5 %.

Es ist angebracht, den extremen Wert der Größenklasse I (bis 10 000 DM Gesamtproduktion) zu eliminieren, da das Betriebsergebnis dieser Kategorie bei der Frage der Arbeitszeitverkürzung kaum von Interesse ist. Diese Betriebsgröße wird von der Arbeitszeitverkürzung nicht unmittelbar betroffen, und außerdem wirkt sich hier das einkommenswirtschaftliche Verhältnis zu sehr aus. Man darf also für die Möbelschreiner in den Größenklassen II bis VI (Gesamtproduktion) ein durchschnittliches Betriebsergebnis von 16,1 ansetzen. - Allein durch die Lohnkostensteigerungen im Zuge der Arbeitszeitverkürzung ergibt sich eine Reduzierung des Betriebsergebnisses im Falle keiner anderen Kompensationsmöglichkeit gerade um den Betrag, um den die Personalkosten zunehmen:

Forts.: 4) Vgl. dazu weitere Gedanken bei Munz, H.: a. a. O., S. 47

Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S. 44; Kranold, A.: Das Problem des 8-Stunden-Tages, Jena 1925, S. 28

1) Errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 61 Tab. 4

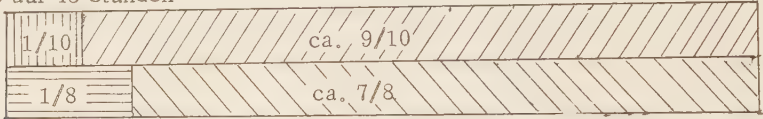
2) Für das Bau- und Möbelschreinerhandwerk kombiniert beläuft sich das Betriebsergebnis auf 17,4 %.

Schaubild 11

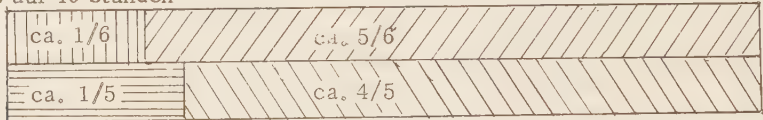
Minderung des Betriebsergebnisses von 16,1 % bei den Möbeltischlern

Arbeitszeitverkürzung: (1)

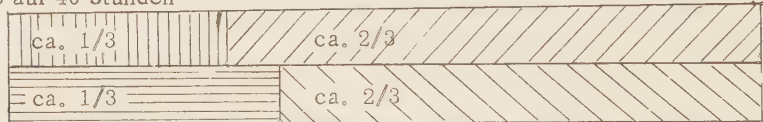
von 48 auf 45 Stunden



von 45 auf 40 Stunden



von 48 auf 40 Stunden



Da man aber in einzelnen Betriebsgrößenklassen andere Verhältnisse vorfindet, sei als Beispiel noch die Darstellung einer oberen Betriebsgrößenklasse wiedergegeben, in der einerseits die Arbeitszeitverkürzung viel einschneidender zutage tritt, andererseits das Betriebsergebnis eine bereits geringere relative Höhe aufweist:

- 1) Durchschnittliches Betriebsergebnis in v. H. der Gesamtproduktion (+)
(unterste Betriebsgrößenklasse eliminiert), Kostensteigerungen in v. H.
des Umsatzes

Minderungen



verbleibendes Betriebsergebnis



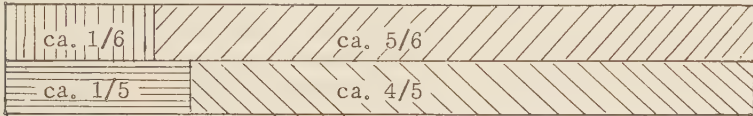
(bei Neueinstellung) (bei Ableistung
von Überstunden)

(+) errechnet nach "Kostenstrukturerhebung, Statist. d. Bundesrepublik, Heft 2, S. 61 Tab. 4

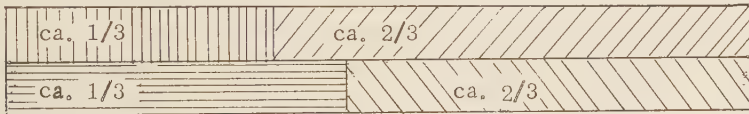
Schaubild 12

Minderung des Betriebsergebnisses von 10,2 % in Möbeltischler-Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten (1)

Arbeitszeitverkürzung:
von 48 auf 45 Stunden



von 45 auf 40 Stunden



von 48 auf 40 Stunden



Auch wenn die Verhältnisse nicht überall so kraß in Erscheinung treten wie in dieser obersten Betriebsgrößengruppe, so können wir doch eine beträchtliche Verminderung der Betriebsergebnisse für alle Möbeltischler festhalten.

Eine Verminderung des Betriebsergebnisses tritt aber auch in dem Falle ein, wenn weder durch Überstunden noch durch Neueinstellungen der entstehende Leistungsausfall ausgeglichen, die effektive Arbeitszeit also gesenkt wird; denn damit verringert sich das Betriebsergebnis durch Reduzierung des Rohertrages, der nämlich in einem anderen Maße zurückgeht, als dies bei den Kosten der Fall ist. Jeder Umsatzrückgang ergibt normalerweise eine Schmälerung des Betriebsergebnisses, die zwar relativ nicht, absolut gesehen aber recht beträchtlich in Erscheinung treten kann. Viel größer sind die Auswirkungen in anderer Hinsicht. Es ist nämlich nicht zu übersehen, daß die durch die Arbeitszeitverkürzung bedingte Erhöhung des Normalstundensatzes auch ohne Neueinstellung und Überstunden wirkt und sich nun gerade bei einem gesunkenen Umsatz besonders empfindlich bemerkbar macht.

1) Betriebsergebnis in v. H. der Gesamtproduktion +)

Kostensteigerung in v. H. des Umsatzes

- Schraffierungserklärungen siehe vorige Seite

+) errechnet nach Kostenstrukturhebung.

Es sei wiederum betont, daß wir allein die zahlenmäßigen Auswirkungen in Ansatz bringen können. Anderweitige Kostenerhöhungen wie auch Kostensenkungen oder Leistungssteigerungen sollen mangels exakter Meßbarkeit nicht einbezogen werden; ebenso kann die Beeinflussung der Gesamtkostenstruktur als Interdependenzerscheinung nicht angegeben werden.

Die Frage des Betriebsergebnisses ist auch von einer anderen Seite her noch von Bedeutung. Wenn man die Kostengestaltung eines Schreinerbetriebes und eines Korbmachers miteinander vergleicht, so ist zu berücksichtigen, daß im Ergebnis des Schreinerbetriebes elastische Kosten, wie Abschreibung, Verzinsung von Eigenkapital und dergl. mit anfallen; diese Posten sind aber in derartigem Ausmaß beim Korbmacher nicht vorhanden, weil sein Eigenkapital meistens sehr gering ist und sein niedriges Anlagevermögen nur eine kleine absolute Abschreibung verlangt, so daß die Ertragslage des Korbmachers also von ganz anderen Punkten mitbestimmt wird (1). Diese Erscheinung ist bei den Betrieben der Bürsten- und Pinselmacher ähnlich, wenngleich hier bereits ein viel höheres Eigenkapital zu veranschlagen ist.

2. Der einkommenswirtschaftliche Betriebserfolg, demonstriert am Beispiel der Möbeltischler

Da die Frage des betrieblichen Erfolgs von entscheidender Bedeutung ist, sei noch einer zweiten Betrachtungsart gefolgt. In der Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts über das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg sind an Hand der sich insgesamt auf etwa 70 % der Betriebsleistung belaufenden Einzelkosten, wie Fertigungsmaterial, direkt verrechenbare Personalkosten, Sonderkosten, und der Gemeinkosten, die in den Gruppen Lohngemeinkosten und sonstige Gemeinkosten erfaßt wurden und etwa 30 % der Betriebsleistung ausmachen, die Gesamtkosten errechnet. Die Betriebsleistung gibt wertmäßig alle Erzeugnisse innerhalb einer gewissen Periode wieder; sie nimmt auf Umsatz und Bestände Rücksicht, neutrale Erlöse werden nicht erfaßt - sie bleiben der Verrechnung beim Gesamtertrag vorbehalten. Für die einzelnen Betriebsgrößenklassen ergeben sich nun folgende Gesamtkosten:

1) Vgl. noch Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, Seite 18

Tabelle 39

Gesamtkosten in v. H. der Betriebsleistung beim Tischlerhandwerk				(1)
1 bis 4,9	Vollarbeiter	(Betriebsgrößenklasse I)		103,2
5 bis 9,9	"	"	II	97,8
10 bis 24,9	"	"	III	99,5
über 25	"	"	IV	101,0

Das besagt nichts anderes, als daß nur die beiden Mittelbetriebe bei einer betriebswirtschaftlich exakten Kostenerfassung, also einschließlich der Zusatzkosten, einen Gewinn zu verzeichnen haben; bei den Kleinbetrieben wie bei den Großbetrieben übersteigen die Kosten die Betriebsleistung (2). Damit ist festzuhalten, daß die Hälfte aller Schreinerbetriebe, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie sich mit Bau- oder Möbelarbeiten befassen, ob sie einzeln oder in Serien fertigen, keine Kostendeckung erreichen, daß sie also von der Substanz zehren (3).

Da das Handwerk unter einkommenswirtschaftlichen Gesichtspunkten arbeitet (4), wird dem betrieblichen Erfolg im allgemeinen der Meisterlohn in der Form der direkten Mitarbeit am Stück und als Unternehmerlohn (5) sowie der Lohn für die mithelfenden Familienangehörigen zugerechnet. Die veränderten Verhältnisse ergeben dann folgenden, erstmals korrigierten Betriebserfolg (in v. H. der Betriebsleistung) in den vier Betriebsgrößenklassen (nach Vollarbeitern):

I	18,3
II	12,0
III	6,1
IV	0,8;

damit ergibt sich ein durchschnittlicher Betriebserfolg von 9,3 %.

- 1) Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S.152 Tab.18
- 2) Eine analoge Berechnung an Hand von Vermögenswerten ergibt das gleiche Resultat; vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S.241 Tab.28 und S. 201 Tab. 24 Spalte 4
- 3) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S.158 f und S.233
Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S.117
- 4) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S.233
- 5) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S.120 Tab. 13 und 14
Spannagel, F.: Der Möbelbau, Ravensburg 1954, S.348

Unter weiterer Einbeziehung der kalkulatorischen Zinsen (1), die sich um die effektiven Zinsen wiederum vermindern, erhält man einen zweiten korrigierten Satz für den Betriebserfolg von durchschnittlich 12,4 %. In den vier Betriebsgrößenklassen (nach Vollarbeitern) beläuft er sich auf

20,3 % in der Betriebsgrößenklasse I

15,8 % in der Betriebsgrößenklasse II

9,5 % in der Betriebsgrößenklasse III

4,0 % in der Betriebsgrößenklasse IV (auf die Betriebsleistung bezogen) (2).

Da es jedoch diesmal nicht nötig ist, die unterste Betriebsgrößenklasse zu eliminieren, weil bereits der Vollarbeiter als Grundlage der Erhebung angesetzt ist, nähert sich dieser Satz von durchschnittlich 12,4 % wieder dem, den man aus der "Kostenstrukturhebung" (13,8 %) erhält. - Es scheint überhaupt bei den Tischlern ein Betriebsergebnis von fast 15 % als ungefähre Norm zu gelten (3).

3. Minderung des Betriebsergebnisses in einzelnen Zweigen des holzverarbeitenden Handwerks

In der Kostenstrukturhebung der Statistik der Bundesrepublik findet man außer dem Betriebsergebnis für die Tischler noch die Betriebsergebnisse für die Karosserie- und Fahrzeugbauer, Stellmacher und Drechsler. Um deren Verhältnisse mit denen der Tischler vergleichen zu können, seien alle vier Zweige zusammengefaßt wiedergegeben:

1) Vgl. Durchschnittlich 8,3 % der Gesamtkostensumme sind kalkulatorische Zinsen. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S.132 Tab. 16

2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: a. a. O., S. 228 Tab. 28 Spalte 5

3) Böttcher: 14 % Gewinn in den mittelgroßen Betrieben;

Vgl. Stein: Betriebsstruktur und Kostengestaltung in Böttcher- und Küferbetrieben, in "Deutsche Küfer- und Schächlerzeitung" Nr. 20/1937.

Schaubild 13

Minderung der durchschnittlichen Betriebsergebnisse in 4 Zweigen des
holzverarbeitenden Handwerks (1)

Möbeltischler

Arbeitszeitverkürzung:

von 48 auf 45 Stunden



von 45 auf 40 Stunden



von 48 auf 40 Stunden



Stellmacher

von 48 auf 45 Stunden



von 45 auf 40 Stunden



von 48 auf 40 Stunden



Karosserie- und Fahrzeugbauer

von 48 auf 45 Stunden



von 45 auf 40 Stunden



von 48 auf 40 Stunden

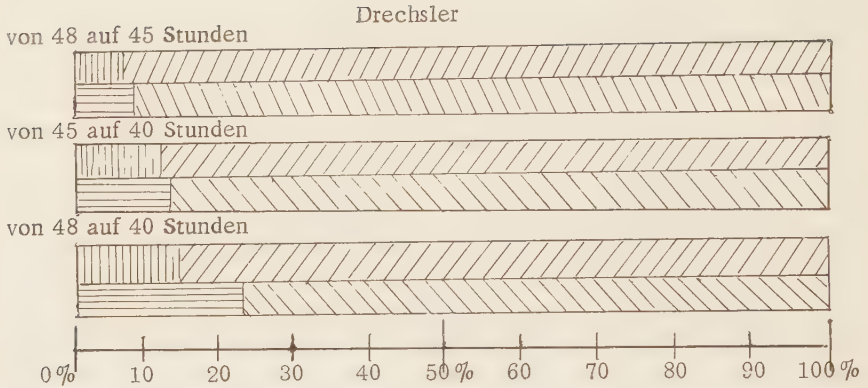


1) Durchschnittliches Betriebsergebnis in v. H. der Gesamtproduktion +)

Kostensteigerungen in v. H. des Umsatzes

(+) errechnet nach Kostenstrukturhebung)

(Erläuterungen siehe
nächste Seite unten)

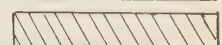
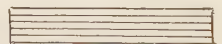


Bezüglich dieser Zahlen sei noch einmal betont, daß ein Vergleich relativer Ergebnisse ohne Hinzuziehung absoluter Werte wenig Aussagekraft besitzt. Am Beispiel der Möbeltischler wurde veranschaulicht, wie die oberen Betriebsgrößenklassen bei einer Arbeitszeitverkürzung von sehr erheblichen Aufwendungen betroffen werden, deren absolute Größen als Belastung in vielerlei Sicht bedeutsam sind. Betrachtet man dagegen die unteren Betriebsgrößenklassen, so sind die infolge des einkommenwirtschaftlichen Prinzips hohen relativen Betriebsergebnisse in zweifacher Sicht zu prüfen: einmal im Hinblick auf alle Betriebsgrößenklassen der unteren Gruppen in den verschiedensten Handwerkszweigen, zum zweiten bei der Betrachtung der Handwerkszweige, in denen die kleinen Betriebe dominieren (beispielsweise bei den Stellmachern, Böttchern und Drechslern). Es ist infolgedessen nicht möglich, das Ausmaß der Reduzierung der Betriebsergebnisse als alleinigen Maßstab für die Beurteilung der möglichen Durchführung einer Arbeitszeitverkürzung anzuführen, ohne daß absolute Größen des Umsatzes in die Betrachtung einbezogen werden. Es ist zu bedenken, daß erst das effektiv für den Meister und seine Familie vorhandene Einkommen die Existenz des Betriebes gewährleistet. - An Hand der Stellmacher sei auf diese Frage noch einmal eingegangen. Ihre Lage erhält dadurch eine besondere Note, daß die Kleinbetriebe (durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Betrieb 1,9) die Hauptmasse ausmachen. Die Betriebe der beiden ersten Größenklassen (1 bis 4 Beschäftigte) stellen 97,5 % aller Betriebe dar und

Schraffierungserläuterung:

Minderung

verbleibendes Betriebsergebnis



(bei Neueinstellung)

(bei Ableistung von
Überstunden)

machen 90,8 % aller Beschäftigten aus; sie setzen 80,3 % des gesamten Umsatzes um (1). Gerade dieser Umsatzanteil bei den Kleinstbetrieben ist in anderen Zweigen in solchem Ausmaße nie vorhanden (2). Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung scheinen für die Stellmacher nur gering zu sein, wenn wir das hohe Betriebsergebnis von 24,6 % der Gesamtproduktion aus der Kostenstruktur und die niederen Steigerungssätze für die Löhne im Zuge der Arbeitszeitverkürzung (1,2 bis 4,5 %) heranziehen. Wählt man zum Vergleich die Karosserie- und Fahrzeugbauer aus (Betriebsergebnis 16,5 %; Lohnsteigerungssätze 2,0 bis 7,5 %), so scheint dies zu bestätigen, daß gerade die Stellmacher leicht in der Lage sind, die Kosten einer Arbeitszeitverkürzung aufzufangen. Dieser Meinung ist jedoch entgegenzuhalten, daß das Betriebsergebnis einkommenswirtschaftlich erfaßt ist und damit auch die kalkulatorischen Löhne enthält, so daß es also infolge des Meisterlohnanteils in den unteren Betriebsgrößenklassen bedeutend höher sein muß als in den oberen Betriebsgrößenklassen einerseits, und infolge der kleinbetrieblichen Struktur auch wie in anderen Handwerkszweigen andererseits. Zum zweiten ist zu bedenken, daß die Anteile der Personalkostensteigerungen relativ wohl zwar gering sind; da aber die absoluten Größen des Betriebsergebnisses bereits sehr klein ausfallen, wirkt sich jede Schmälerung dieses einkommenswirtschaftlichen Gewinns ganz besonders erschwerend aus. In den geringen Umsatzzahlen der Stellmacher, in ihrer geringen Betriebsleistung (3) liegt die Gefahr begründet, daß

1) Vgl. weiter noch Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 21

2)	+))	++))	+++)	++++)
Böttcher	2,0	94,2	77,8	61,0
Korb- und Stuhlflechter	1,8	95,0	72,0	54,3
Drechsler	2,5	89,4	60,8	48,9

+) durchschnittlich Beschäftigte pro Betrieb

++) Zahl der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten in v. H. der Gesamtzahl

+++ Beschäftigte in Betrieben mit 1-4 Beschäftigten i. v. H. d. Gesamtzahl

++++ Umsatz der Betriebe mit 1-4 Beschäftigten in v. H. des Gesamtumsatzes; errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 58

Vgl. weiter; Bericht in "Böttcher-, Schächler- und Weinküferhandwerk" Nr. 20/52

3) Vgl. dazu z. B. die Gesamtproduktion je Beschäftigter in den untersten Betriebsgrößenklassen beim Stellmacher (2 149 DM) Möbeltischler -

2 871 DM 3 482 DM

4 261 DM 5 075 DM

vgl. Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 36 f

die Stellmacher eine Minderung des Betriebsergebnisses im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung nur sehr schwer überwinden können. Die nebenhandwerklichen Tätigkeiten, der eigene Grundbesitz, die Beschäftigung mit landwirtschaftlichen Arbeiten usw. (1) helfen vielleicht, den Existenzverlust noch einmal abzufangen.

VI. Kompensationsmöglichkeiten für die im Gefolge der Arbeitszeitverkürzung auftretenden Ausfälle sowie einige Fragen zur Kostensenkung

1. Bereiche der Kompensation und Rationalisierung im Hinblick auf die menschliche Arbeit

Die erste Abwehrmaßnahme der Betriebe bei Einsetzen der Arbeitszeitverkürzung wird sich infolge der Plötzlichkeit des tatsächlichen Wirksamwerdens dieser Regelung in einem innerbetrieblichen Versuch des Ausgleiches der wegfallenden Arbeitsstunden äußern. Die Betriebe werden oftmals die Ableistung von Überstunden als ersten Ausweg einschlagen. Das "Nehmen" von Überstunden von der Arbeitnehmerseite her zur Aufbesserung des Lohnes können wir hier mit einschließen, da ja gewöhnlich der Betrieb nur bei außerordentlichem, kurzfristigem, stoßartigem Mehrbedarf an Arbeitskraft diesem Verlangen nachkommt. Aber auch die Neueinstellung ist, soweit der Arbeitsmarkt es erlaubt, durchaus naheliegend. Diese beiden Möglichkeiten, die durch die Arbeitszeitverkürzung ausfallende Arbeitszeit aufzuholen, um damit die Produktionsmenge konstant zu halten, wurde in früheren Abschnitten vorwiegend nach Kostengesichtspunkten bereits ausgeführt.

Wenn auch die Möglichkeit von Kompensationen aller Art unbestreitbar ist, so darf man doch nicht übersehen, daß in der Regel der zeitbedingte leistungsmäßige Rückgang in jedem Fall schlagartig mit der Einführung der Arbeitszeitverkürzung auftritt, während alle ausgleichenden Momente, seien es z.B. die erhöhte Arbeitsfreude oder die gesteigerte Arbeitsfähigkeit, normalerweise erst nach und nach zur Auswirkung gelangen, obgleich auch umgekehrte kurzfristige Reaktionen im Bereich des Möglichen liegen. Eine automatische Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit im Verlauf der Arbeitszeitverkürzung, wie sie in der Industrie vielfach erwartet wird, kann sich im Handwerk nur im geringen Maße einstellen. Man denke an die Vorschläge der

1) Neben den Stellmachern finden wir dies auch bei den Böttchern; vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 25; Industrie- und Handelsverlag: Der Handwerksberuf des Böttchers und Küfers, Bremen o. J., Seite 6

leistungssteigernden Pausenregelung, an die Abwechslung im Arbeitsablauf u. ä., um zu erkennen, daß man im Bereich des Handwerks auf ganz andere Verhältnisse stößt. Hierbei ist noch vorzubringen, daß einerseits die Industrie über eine Forcierung des Kapitaleinsatzes (1) eher einen Ausgleich finden kann als das Handwerk, andererseits, daß das Handwerk in ganz anderem Maße allgemein auf menschliche Arbeitskraft angewiesen ist. Ohne nun das Handwerk als Stätte beschaulicher Arbeitsverrichtungen zu sehen, müssen wir doch festhalten, daß eine Intensivierung der Arbeitsleistung nur in geringem Maße möglich sein wird (2). Allerdings wollen wir hierbei als Positivum nicht übersehen, daß in allen Betrieben, die nicht über eine sehr straffe Organisation verfügen, fast immer diesbezügliche "Reserven" aufzufinden sind (3).

In den Sektoren Reparatur, Dienstleistung und Montage kann beispielsweise eine Steigerung der Arbeitsgeschwindigkeit im Maße eines wirksamen Ausgleiches kaum in Frage kommen; aber auch im Bereich der reinen Produktion steht u. a. das Erfordernis nach Qualitätsarbeit, nach echter Werkmannsarbeit, einer nochmaligen Steigerung des Arbeitstempos, das durch die heutige Wettbewerbslage sowieso sehr hoch liegt, im Wege. Die Intensivierung der Arbeit soll nie in eine Hetze ausarten. Hier gilt Rößlers Wort: "Es darf niemals so weit kommen, daß der handwerklich schaffende Mensch durch ein genau vorgeschriebenes Zeitfolgesystem in psychische und physische Bedrängnis gerät." Alle Art einer Rationalisierung finde besonders durch irrationale Gesichtspunkte, wie Berufsethos, Hang zum eigenschöpferischen Können und Gestalten ihre Grenze (4). Neben den Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit verdient die Intensivierung deshalb noch Beachtung, weil große Bereiche gerade des holzverarbeitenden Handwerks in ihrer Arbeit ins Künstlerische drängen und diese Seite durch Streben nach Beschleunigung des Arbeits-

1) Vgl. hierzu nach Heitbaum, H.: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stunden-Woche, in "Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen" Nr. 9/1954, S. 197; Bericht in "Sozialer Fortschritt" Nr. 6/1954, S. 130

2) Vgl. noch Bericht in "Rationelles Handwerk" Nr. 3/1955, S. 17

3) Vgl. die weiteren Ausführungen:

Graf, O.: Arbeitszeitprobleme und Arbeitswissenschaft, in "Der Betriebs-Berater" Nr. 12/1955, S. 357

Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 53

Boller, H.: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932, S. 24

Egerer, R.: Rationalisierung - eine gemeinsame Arbeit, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 125 vom 25. 5. 56

4) Rößle, K.: Auch das Handwerk darf nicht abseits stehen, in "Rationelles Handwerk" Nr. 1/1955, S. 5

tempos ganz besonders leicht Einbußen erleiden könnte. Schon bei der Auseinandersetzung um den 8-Stunden-Tag wurde festgestellt, daß sich bei solchen Arbeiten eine Intensivierung wohl schwer verwirklichen ließe (1).

Es sei weiter erinnert an die Beschäftigtenstruktur und die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Erstellung der betrieblichen Leistungen sowie an die daraus resultierenden Möglichkeiten, Verlagerungen der Arbeit von den Arbeitnehmern weg auf die Schultern des Meisters oder der mithelfenden Familienangehörigen vorzunehmen (2). In diesem Falle würden sich zwar die direkten Kosten nicht erhöhen, da aber ein solcher Zustand eine übermäßige Belastung des Meisters z.B. zur Folge hätte, darf ein solcher Weg weder als Ziel noch als zeitlich länger tragbare Zwischenlösung angesehen werden - auch wenn er sich unter dem Druck der gegenwärtigen Lage eventuell einstellen würde.

Einige dieser Gefahren im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung lassen sich mit Hilfe einer vernünftigen Personalwirtschaft, gegebenenfalls durch Einsatz von ungelernten und angelernten Arbeitskräften, abwenden. Zu diesen Fragen zählen weiter alle innerbetrieblichen Probleme des Einsatzes der Arbeitskraft (3), welche ihre Ergänzung durch überbetriebliche Überlegungen wie die Heranbildung von Fachkräften und dergl. finden müssen. Wenn auch Vorschlag- und Prämiensysteme der Industrie nicht direkt vom Handwerk übernommen zu werden brauchen (4), da der persönliche Kontakt (5), das Betriebsklima und die Zusammenarbeit in einem handwerklichen Betrieb von ganz anderer Natur sind, so sollten doch alle Möglichkeiten eines leistungssteigernden Ansporns auf ihre Anwendung im Sektor der handwerklichen Betriebe sorgfältig geprüft werden (6). Hebung der Arbeitsmoral, Gruppenarbeit und dergl. bieten hier kleine Beiträge in dieser Sicht an.

Alle die Vorteile, die man als Folgeerscheinung der Arbeitszeitverkürzung erwartet, wie entspannte, zufriedene und ausgeruhte Menschen, lassen gerade hier zusätzliche Hoffnungen auf vermehrte Kompensationsmöglichkeiten zu. - Die beste Möglichkeit des Ausgleichs ist aber, die teuer gewordene

- 1) Vgl. z.B. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S.169
- 2) Vgl. über die Ausführung einer dreifachen Arbeitsverlagerung in dieser Hinsicht: "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S.31
- 3) Vgl. hierzu die Behauptung Krenfels, daß "vernünftige Arbeitsorganisation" Mehrleistung bis zu 15 % erbrächte. Beachte ferner die Antworten Rodenstocks, in "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956, S.45 ff.
- 4) Vgl. über die Arbeitsbewertung z.B. bei Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S.29
- 5) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955 (Über Arbeitszeitverkürzung in der Sicht des Handwerks); ferner dem (Forts. d. Anm. siehe nächste S.)

menschliche Arbeitskraft in jeder Weise noch ergiebiger einzusetzen, und das besagt für das Handwerk, noch mehr als bisher echte handwerksgerechte Leistungen zu erstellen.

2. Rationalisierungsaufgaben allgemein sowie im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung gesehen

a) Einsatz von Rationalisierungsmaßnahmen in den Bereichen Produktion, Reparatur und Dienstleistungen

Alle aufgezählten Versuche zur "Abwehr" oder Milderung der ersten Folgeerscheinungen einer Arbeitszeitverkürzung befaßten sich mit dem Menschen. Im folgenden seien die Maßnahmen untersucht, zu deren Verwirklichung dem Betrieb im allgemeinen ein größerer Zeitraum zugestanden werden muß. Es handelt sich um die Erscheinung, die der Arbeitszeitverkürzung eigentlich immanent ist, nämlich um die Rationalisierung.

Wenn auch der Zwang zur Rationalisierung nicht allein als Folge der Arbeitszeitverkürzung dargestellt werden kann, so ist doch durch die Arbeitszeitverkürzung ein gewaltiger Antrieb dazu gegeben (1). Der Notwendigkeit, den gestiegenen Kosten entgegenzutreten, entspringt sehr oft eine überproportionale Mehreergiebigkeit, die einen Teil der im Zuge der Arbeitszeitverkürzung gestiegenen Kosten tragen könnte (2).

Neben einigen Überlegungen, die für das Gesamthandwerk gelten, seien vorwiegend an einem konkreten Beispiel, nämlich an dem der Möbeltischler, Rationalisierungsmöglichkeiten aufgezeigt. - Rationalisierungsbestrebungen sind in allen Bereichen der Wirtschaft zu finden; ihre Schwerpunkte liegen heute in zwei Sektoren: in den Bereichen der menschlichen Arbeit, in der Verwaltung und bei betriebswirtschaftlichen Fragen einerseits, in der betriebswirtschaftlichen Durchleuchtung und Förderung kleiner und mittlerer Betriebswirtschaften andererseits (3). Es ist somit verständlich, wenn auch das Hand-

Forts.: sches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ., München 1954, S. 40

6) Vgl. hierzu noch die weitergehenden Ausführungen bei Schayer, K.: Zur Problematik der 40-Stunden-Woche, in "Gewerkschaftliche Monatshefte" Nr. 1 1955, S. 19

1) Es gelten in diesem Sinne die Worte von H. Ford, daß die Lohnerhöhungen als Zwang zur Anwendung der besten Technik die klügsten Schritte zum Preisabbau sind. Vgl. weiter noch Sweers-Sporck, P.: Rationalisierungspeitsche, in "Der Volkswirt" Nr. 20/1955

2) Weitere Ausführungen: Krüger, W.: Mehr Freizeit oder mehr Geld?, in "Die Zeit" Nr. 13 /1955; Burhenne, W.: Die Wirkung der 40-Stunden-Woche auf die Produktivität, in "Mensch und Arbeit" Nr. 8/1955; (Forts. nächste S.)

werk sich der Rationalisierung derzeit in besonderem Maße annimmt. Die Handwerksmesse 1956 stand ganz im Zeichen der Rationalisierung; 3/5 der Ausstellungsfläche waren für Maschinen und Werkzeuge bereitgestellt. Dadurch wird nun leicht der Eindruck erweckt, daß Rationalisieren immer Investieren heißt; das ist aber nicht so. Es gilt vielmehr, daß an der Spitze aller diesbezüglichen Tätigkeiten immer das Denken zu stehen hat (1). Damit spricht man ganz im Sinne Rößles; denn "Rationalisierung bedeutet nichts anderes als vorbedachte, also vernunftgemäße Betriebsführung und umfaßt alle Betriebsteile und Vorgänge." (2) Rößle sagt weiter, daß es gelte, mit den Vorurteilen aufzuräumen, daß Rationalisieren bloß für die Industrie gut oder daß sie allein im Anschaffen neuer Maschinen oder in baulicher Organisation zu erblicken sei und daß sie immer Geld koste, oder daß man die Normung oder jegliche Theorie als Rationalisierung bezeichne. Desgleichen sei zu betonen, daß Rationalisieren nicht etwas Einmaliges, sondern immer ein ständiges Bemühen sei (3). Es ist nun schwer, die Fortschritte, welche das Handwerk bei der Rationalisierung bisher gemacht hat, anzuführen, ohne wieder in das Denken abzugleiten, das das Rationalisieren gleich Investieren setzt und nur mit Investieren setzt und nur mit Zahlenangaben arbeitet. Aber so wie sich diese Ansicht auf Messen und Ausstellungen deshalb im Vordergrund hält, weil sie sich leichter im Konkreten erfassen läßt, so wollen wir auch zu Beginn dieser Erörterungen mit realen Gegebenheiten beginnen - und das sind eben die Angaben über die maschinell-technischen Ausstattungen der Handwerksbetriebe.

Forts.: Dirks, W.: Die 40-Stunden-Woche, Gründe, warum wir mittun, in "Frankfurter Hefte" Nr. 10/1955, S. 703. - Hier entzündeten sich wiederum die Streitgespräche, ob nämlich in solchem Falle dem Arbeiter dann dieser Vorteil in Form vermehrter Freizeit zukommen dürfe. Echter Fortschritt bejaht diese Frage.

3) Vgl. Magnus, K.: Rationalisierung sichert die Konjunktur, in "Der Volkswirt" Nr. 41/1956, Beilage: Rationalisierung - Warum? Wie? Wo?

1) und 2) Vgl. Berichte in "Rationales Handwerk" Nr. 1/1955, S. 23 (Rembeck); Nr. 3/1956, S. 18 (Fiess) und Nr. 1/1955, S. 3 (Rößle, K.)

3) Rößle, K.: Auch das Handwerk darf nicht abseits stehen, in "Rationelles Handwerk" Nr. 1/1955, S. 3; vgl. noch Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 37; Steinmetz: Rationalisieren beginnt bei Kleinigkeiten in "Deutsche Landtechnische Zeitschrift" Nr. 5/1954; Rationalisieren - aber mit "Ratio", in "Wirtschaftsmagazin" Nr. 12/1956, S. 553

Bei der maschinenmäßigen Ausrüstung zeigen sich zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen der Tischler sehr große Unterschiede. So steht einem Maximum von fast 10 PS im Kleinstbetrieb das Minimum von 1,1 PS pro Beschäftigter des Großbetriebs gegenüber, obwohl auch dessen Maschinenausnutzung, besonders hinsichtlich der Spezialmaschinen, noch nicht immer hundertprozentig ist. Nach der Art der Produktion, nach dem Alter des Betriebes usw. zeigen sich nochmals beträchtliche Unterschiede in der technischen Ausstattung. Das Mindestmaschinenaggregat im Schreinerkleinstbetrieb beträgt rund 9,5 PS pro Beschäftigter; das führt dazu, daß in den Kleinbetrieben die meisten Mittel im Anlagevermögen angelegt sein müssen, obwohl diese Maschinenkapazität nicht voll ausgenutzt werden kann. - Auch wer heute Stilmöbel fertigt oder Spezialreparaturen ausführt, kann ohne modernste Maschinen nicht mehr wettbewerbsgerecht fertigen. - Reziprok der Betriebsgrößenklasse verändert sich nun die Größe der Maschinenausrüstung, so daß für die Betriebe mit

1 bis	4,9	Vollarbeiter	5,42 PS (pro Beschäftigter)
5 bis	9,9	Vollarbeiter	3,97 PS
10 bis	25,0	Vollarbeiter	3,12 PS
über	25	Vollarbeiter	2,37 PS

installiert werden (1). In der maschinellen Ausrüstung ähneln die Stellmacher den Schreibern, allerdings mit der Einschränkung, daß ihr Mindestaggregat nicht so groß ist (2).

Die Möglichkeiten einer Rationalisierung lassen sich beispielsweise an der Differenz zwischen Betriebsleistung pro Beschäftigter und Betriebsleistung pro produktiv Beschäftigter erkennen (3), ebenso aus dem Gegenüberstellen von Investition pro Beschäftigter und Wertschöpfung pro 1 000 DM Vermögens-einsatz (4). Ist z. B. die Investition groß und die Wertschöpfung nur gering, dann kann eine Überinvestition (5) vorliegen. Hier offenbaren sich erste er-

1) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ., München 1954, S. 71 Tab. 5; weiter noch S. 180 Tab. 21 (Verhältnisse der Installation der Maschinen in v. H. des Gesamtvermögens)

2) Maschinelle Ausrüstung der Stellmacher:

Betriebe mit	1	Beschäftigten	5,8 PS pro Beschäftigter
	2 bis 4	Beschäftigten	4,0 PS pro Beschäftigter
	5 bis 9	Beschäftigten	3,8 PS pro Beschäftigter; vgl.

Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 21. Für die Karosseriebauer gelten ähnliche Werte. Ihre Werkstattträume allerdings müssen infolge der Größe der Bearbeitungsgegenstände viel geräumiger sein. (Montagegruben!)

3) 4) Vgl. Deutsch. Handwerksinstitut.: a. a. O., S. 166 Tab. 20 Spalte 4
S. 201 Tab. 24 Spalte 5

Anm. 5) siehe nächste Seite unten.

giebige Ansatzpunkte für eine echte Rationalisierung. (Eine Parallele dazu liegt beispielsweise im Aufstellen einer zusätzlichen Hobelbank für einen neu-eingestellten Arbeiter: bei genügend großem Raum kann hierdurch eine Verbesserung entstehen, während in einem kleinen Raum gegebenenfalls durch gegenseitige Behinderung, gehemmten Materialfluß usw. sich sogar eine relative und absolute Verschlechterung ergeben kann.) Es ist nicht von ungefähr, wenn die Erörterungen von Rationalisierungsfragen mit dem Hinweis auf Überinvestition und auf "kostenlose" Rationalisierung begonnen wurde. Gerade die Inhaber kleinerer Betriebe lassen sich gerne von technisch-optischen Gesichtspunkten beim Kauf von Maschinen leiten. Wenn auch der Techniker bei der Abstimmung der Maschinenaggregate das erste Wort hat, so sind doch die Fragen der Ausnutzung, der Verwendungsmöglichkeit, besonders in Anbetracht der Kettenwirkungen mancher Neuanschaffungen sowie der Weiterwälzung auf Raum- und Organisationsfragen und vor allen Dingen der Absatz der Erzeugnisse von ausschlaggebender Bedeutung. Weil die Versuche, mit Hilfe geringer Aufwendungen den Arbeitsertrag zu steigern, nicht bloß im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung Beachtung verdienen, sondern dem ganz allgemeinen Gedankenkreis der Rationalisierung angehören, genügen hier einige Andeutungen. Oft geben schon die Überprüfung der Zusammenstellung des Betriebsprogrammes und die Auswahl der Erzeugnisse in bezug auf Form, Material und Konstruktion eine beträchtliche Steigerung des Betriebserfolges. Die günstige Gestaltung aller Einrichtungen in der Werkstätte unter dem Aspekt des Optimalen, die sinnvolle Arbeitsvorbereitung und Arbeitsanweisung unter Hinzuziehung geeigneter Personen oder Stellen für Beratungen, die Befolgung bereits bewährter Vorschläge, die Fehler- und Verlustquellenforschung sowie eine ständige Überwachung und Pflege aller Werkzeuge und Betriebsmittel sind ein Teil der Aufgaben, deren Verwirklichung das Gedeihen des Betriebes gewährleisten.

Alle Fragen der Rationalisierung (1) stehen in engstem Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Da das technische Optimum wegen des steigenden Nutzungsgrades bei den Großbetrieben liegt (2), wird in dieser Hinsicht von einem not-

Forts.: 5) Vgl. dazu die Entwicklung der Bürstenholzindustrie: Rationalisierungsfragen und Preisgestaltungsprobleme der Bürstenholzindustrie, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 7 und 12/1954

- 1) Vgl. noch weiterhin: Wie kann das Handwerk rationalisieren? Sonderbeilage der "Süddeutschen Zeitung" vom 27.5.56
- 2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 71 Tab. 5; S. 152 Tab. 18; S. 166 Tab. 20; S. 168 und S. 238 f.

wendigen Wachsen der Handwerksbetriebe gesprochen. Wirtschaftlichkeitsmessungen beweisen jedoch, daß bei den Tischlern, um ein Beispiel anzuführen, in den kleinen Mittelbetrieben die beste Kostendeckung vorliegt (1), und daß sie deshalb als die leistungsfähigsten anzusprechen sind, weil sie die höchste Wirtschaftlichkeit, also das beste Verhältnis zwischen Aufwand und Leistung haben und pro Kopf die höchste Ausbringung erzielen (2). Die Musterwerkstätte des Tischlerhandwerks auf der deutschen Handwerksmesse 1956 war für eine Beschäftigtenzahl von 6 bis 8 eingerichtet (3). Bisher ist diese Betriebsgrößenklasse noch nicht die repräsentativste, da die größere Dichte der Betriebe bei denen mit 2 bis 4 Beschäftigten liegt. Ein Anwachsen der durchschnittlich Beschäftigten pro Betrieb ist aber ohne Zweifel Wirklichkeit. So ist die durchschnittliche Betriebsgröße der Tischler in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 1949 bis 1955 von 4,4 auf fast 7 gestiegen. Zahlreiche Kleinbetriebe sind zu stattlichen, technisch gut ausgerüsteten Mittelbetrieben herangewachsen (4). Mit dieser Zunahme der durchschnittlichen Betriebsgrößen ist auch eine vermehrte Investition vorhanden gewesen (5), und man spricht deshalb das Wachstum der Betriebe auch als einen Ausdruck der Rationalisierung an (6). Diese Annäherung der repräsentativen Betriebe an die optimale Betriebsgrößenklasse zu verstärken, wird als ein wichtiges Ziel der Handwerkspolitik angesehen (7). - Es ist also keineswegs notwendig, vom Handwerksbetrieb die Alternative zwischen Klein- und Großbetrieb zu verlangen, d. h. daß er also heute entweder zum Kleinbetrieb absinken oder zum Großbetrieb aufzusteigen versuchen soll, da er sich in keinem Fall als Mittelbetrieb halten kann. Diese Lage wird auch durch die Arbeitszeitverkürzung nicht verändert. Der Gedanke hat etwas für sich, wegen der fremden Arbeitnehmer und der sie betreffenden Verkürzung der Arbeitszeit, neben vielen anderen Überlegungen, die Größe des Betriebes zu reduzieren, ebenso wie die Überlegung, daß umgekehrt bei einem Großbetrieb durch die größeren

1) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut; a. a. O., S. 241 Tab. 28

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung; Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 38, Übersicht 10 und Essen 1955, S. 42, Übersicht 11

2) Vgl. Deutsches Handwerksinstitut; a. a. O., S. 239

3) Vgl. Bericht in "Das Schreiner-Handwerk" Nr. 5/1956, S. 252 (Maschinen- und Organisationspläne)

4) Vgl. Mitteilungen des Rheinisch-Westf. Instituts für Wirtschaftsforschung; Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 43; Essen Juni 1956, S. 124; Bericht in "Der Volkswirt" Nr. 21/1955

5) Vgl. Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 32; Deutsches Handwerksinstitut; Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 259

6) Vgl. dazu über die Abnahme der 1-Mann-Betriebe: Vor 1900 waren 3/4 aller Betriebe, heute nur noch 1/3 1-Mann-Betriebe; (Forts. nächste Seite)

anderen Kosten die steigenden Lohnkosten weniger ins Gewicht fallen werden.

Darüber dürfen wir aber nicht den Absatz vergessen; und dieses oberste wirtschaftliche Moment wird es nicht zulassen, daß eine dieser Bestrebungen ganz allein zum Durchbruch kommen kann. Neben der günstigen Kostenlage der Klein- und Mittelbetriebe ist bei allen Fragen der Arbeitszeitverkürzung erwähnenswert, daß sie den Ausfall an Arbeitszeit bei der Reduzierung von 48 auf 45 Stunden mit Hilfe von Überstunden deshalb gut kurzfristig überwinden können, da ja erst für 15 Beschäftigte die neueingestellte Arbeitskraft voll ausgelastet wird, so daß als Übergangslösung, bis sich die erwarteten Steigerungen der Produktivität in irgendeiner Form oder sonst ein beliebiger Ausgleich ergibt, infolge der geringen Mehrbelastung aller Beschäftigten der Kleinbetriebe durch Übernahme der ausfallenden Arbeitszeit ein Ausweg bietet. Umgekehrt ist bei der Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden gerade durch das unbedingte Notwendigwerden einer Neueinstellung schon bereits bei 5 Beschäftigten wiederum der Ausfall der Arbeitszeit durch einen zusätzlichen Arbeiter am besten möglich. Ein Vorteil der optimalen Betriebe ist für die Arbeitszeitverkürzung noch erwähnenswert. Die Zahl der Beschäftigten erlaubt, daß der Meister die Arbeit seiner Beschäftigten selbst ganz überwachen und überprüfen kann, so daß er in der Tat volle Gewähr für die Qualität aller Erzeugnisse seiner Werkstatt zu übernehmen vermag. Gerade bei steigender Verwendung von Angelegerten und Ungerlegerten droht nämlich dem Handwerk aus dieser Richtung eine nicht unerhebliche Gefahr. Auch Fragen der Anpassungsfähigkeit lassen sich in den mittleren Betriebsgrößen unter einem verhältnismäßig günstigen Aspekt sehen, wenn man an die Finanzierungsvorgänge, an den möglichen zeitweiligen Verzicht auf Abschreibung und Eigenkapitalzins, an die Anpassung der Entnahmen für Lebenshaltung, an den vermehrten Einsatz der Familienmitglieder überhaupt u. ä. m. denkt. Da also die optimale Betriebsgrößenklasse der kleinen Mittelbetriebe bisher eine gute Wirtschaftlichkeit und die so wertvolle Elastizität bewiesen hat, werden diese Betriebe vielleicht auch den Schwierigkeiten, die sich im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung einstellen, am ehesten Herr werden.

Auf Grund der Investitionsanstrengungen in bezug auf die maschinelle Ausstattung stellte der Bericht des Instituts für Wirtschaftsforschung für das Tischlerhandwerk eine gestiegene Produktivität fest. Bis 1952 sei vorwiegend Nachholbedarf bei den Standardmaschinen getätigt worden, während seit 1954 die echte Modernisierungsinvestition statfinde, und zwar in der Form, daß die

Forts. d. Anmerk.: Abhandlungen in "Der Volkswirt" Nr. 19; 20 und 21/1955 (Kirsch, Zelle, Hufner); ferner am gleichen Ort die Kontroversen über den Handwerkscharakter und die Abgrenzung zur Industrie infolge der steigenden Kapitalintensität.

7) Vgl. Hinkel, K.: Handwerk und seine Arbeitnehmer in der Gesellschaft von heute, in "Der Gewerkschafter" Nr. 8 und 9/1954.

kombinierte Maschine von hochtourigen Einzel- und Spezialmaschinen mit Sonderantrieb abgelöst werde (1). Man darf sich heute eine Schreinerwerkstätte nicht mehr als den gemütlichen Raum früherer Zeiten vorstellen; denn die modernen Maschinen zwingen zu einer gewaltigen Beschleunigung des Arbeitsflusses. Da die Holzbearbeitungsmaschinen ganz besonders geräuschvoll und erschütterungsreich arbeiten sowie infolge ihrer Gefährlichkeit äußerste Konzentration verlangen, sind im Schreinerhandwerk in der Tat viele der Gründe, die die Industrie für die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung anführt, hier in gleichem Maße von Bedeutung. - Im übrigen sei vorgebracht, daß bei allen Verbesserungen der Maschinen nicht immer nur das Technisch-Leistungsmäßige gesehen werden darf. - Die derzeit steigenden Betriebsgrößen und die Vergrößerung der Arbeitnehmerschaft im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung verschärfen diese Lage noch. Die Vorteile der Spezialmaschinen liegen in der großen Arbeitsgeschwindigkeit, in der einfachen Bedienung, so daß sogar ungelernte Arbeiter diese Arbeitsplätze einnehmen können, weiter in der großen Sauberkeit der Arbeitsausführung infolge der hohen Drehzahl, was sich auf Verschnitt, auf Maßgenauigkeit, auf den Wegfall von zeitraubender Nachputzarbeit auswirkt, so daß mit Hilfe einer solchen Spezialmaschine beträchtliche Einsparungen an Arbeitskräften, Zeit und Material möglich werden. Der Wirkungsgrad der menschlichen Arbeit läßt sich also heute ohne Zweifel noch erheblich verbessern.

Die reichlich durchgeführten Investitionen im Tischlerhandwerk überraschen einigermaßen, weil ja auf Grund der für das Schreinerhandwerk ungünstigen Preisentwicklung und Steuerpolitik (2) eine Eigenkapitalbildung nicht in großem Umfange möglich war (3). Es muß jedoch betont werden, daß die notwendigen Investitionen zu einem großen Teil nur durch die Hereinnahme von teurem Betriebskapital finanziert, d. h. also zu Lasten der Liquidität vorgenommen wurden. Der Beweis dafür ist unschwer im Ansteigen der Lie-

- 1) Man vgl. die Aufstellung der Maschinentypen bei: Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956, S. 123
- 2) "Wir verzichten auf alle Kredite, wenn uns der Fiskus die Möglichkeit läßt, Eigenkapital zu bilden und damit die nötigen Maschinen anzuschaffen." Bericht in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 104/105 vom 1. u. 2. 5. 56
- 3) Es ist hier interessant, das Verhältnis von Eigenkapital zu Fremdkapital zu betrachten, das im kleinen und mittleren Betrieb etwa im Verhältnis 3:1 und im Großbetrieb etwa 3:2 vorhanden ist. Vgl. Deutsches Handwerksinstitut, Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württ., München 1954, S. 217 ff. und S. 264 ff. - Für die jüngste Zeit bestätigt das Bundeswirtschaftsministerium, daß trotz günstiger Auftragslage und voller Ausnutzung der Kapazität im Handwerk kein entsprechender Ertragszuwachs und damit keine hinreichende Eigenkapitalbildung erfolgt ist. Vgl. Hoher Kreditbedarf des Handwerks, 3. 2. 1956, 13. 2. 1956, 14. 2. 1956

ferantenschulden zu ersehen (1). Im allgemeinen bereitet die Frage der Kosten- und Kreditaufbringung gerade dem Handwerk sehr große Schwierigkeiten (2). Vielfach kann das Handwerk nicht planmäßig auf lange Sicht investieren, sondern muß darauf achten, daß es mit den neuen Werkzeugen und Maschinen das Geld für die nächsten Anschaffungen erarbeiten kann. Diese Lösung birgt aber vielerlei Gefahren in sich. Auf Grund solcher Überlegungen richtete das Handwerk wiederholt Rufe an den Staat, die Möglichkeit einer Bewährung (Erhard; Bewähren, nicht Bewahren!) überhaupt zu bieten und nicht einseitig gegen den Mittelstand vorzugehen.

In Anbetracht der Fragen der "Maschinisierung im Handwerk" wird nicht selten gefragt, ob denn überhaupt im Handwerk diese immer weitergehende Verwendung von Maschinen angebracht ist. Hier ist vorzubringen, daß wir im Handwerk eine ganz anders gearbete Stellung zur Maschine haben als in den übrigen Wirtschaftsbereichen, so daß sich hier neue Problembereiche ergeben. Deshalb erzwingen die Lohnregelung (Zeitvorgaben, Prämien-system, Akkordleistung usw.), der Anteil der Handarbeit, die Normung, Typung, die Verwendung von Spezialwerkzeugen und dergl. die Beachtung ganz anderer Gesichtspunkte wie sonst. Vor allem darf bei all diesen Überlegungen nicht übersehen werden, daß die Maschine nur dienendes Hilfsmittel ist, und daß fast im ganzen Holzverarbeitenden Handwerk primär die schöpferische Idee dem Werkstoff die Form verleiht. Für den Sektor der Möbelherstellung gilt, daß noch sehr viel Handarbeit zu verrichten ist. Gerade diese Tatsache scheint der Einsatzpunkt der Investitionsbestrebungen der letzten Jahre gewesen zu sein; denn einerseits ist die Produktion von diesbezüglichen Spezialmaschinen (Zapfen-, Seilritz- und Zinkenmaschinen) ganz gewaltig gestiegen, andererseits ist die Herstellung von Handmaschinen und Kleingeräten aller Art in ganz großem Umfange vor sich gegangen (3).

1) Vgl. Rheinisch-Westf. Institut für Wirtschaftsforschung; Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954, S. 41; Essen Juni 1956, S. 124;

zur Zeit betragen die Außenstände des deutschen Handwerks 5,5 Milliarden DM; vgl. Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S. 127; Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 208 Tab. 25 und S. 218 Tab. 26

2) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955 S. 197 ff. (Coers)

3) Vgl. Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956; 117 f und S. 122 f

Aus diesen Gegebenheiten läßt sich entnehmen, daß also gerade die zeitraubenden Arbeiten des Schreiners, wie Zinken und Schlitzen, heute mehr und mehr von den Maschinen übernommen werden sollen; allerdings gilt dies wohl erst für die oberen Betriebsgrößenklassen. Da jedoch im ganzen holzverarbeitenden Gewerbe eine Verlagerung des Schwerpunktes von den größeren zu den Klein- und Mittelbetrieben erfolgt - eine Tendenz, die die Produktionsmittelindustrie ermöglichte und förderte, indem sie nicht bloß Großmaschinen, sondern auch Klein- und Hilfsmaschinen auf den Markt brachte -, kommt der steigenden Investitionsneigung der kleineren holzverarbeitenden Betriebswirtschaften ein ganz besonderes Gewicht zu. Dem Maschineneinsatz im Handwerk ist heute große Bedeutung beizulegen, "da sich das Wachstum der Großindustrie allmählich abzuschwächen scheint, so daß die breite Wirkung der Technisierung jetzt alle Betriebe zu ergreifen beginnt." (1) Diese Substitution von Arbeit durch Kapital (2) wird durch die Verteuerung der menschlichen Arbeitskraft immer noch stärker werden, und sie kann keineswegs als handwerksfremd bezeichnet werden. Im Falle einer Arbeitszeitverkürzung ist sie willkommen, weil dadurch effektive Kürzungen der Arbeitszeit möglich werden.

Neben diesem ersten Zug, vermehrt arbeitssparende Maschinen einzusetzen, ist auch schon der Trend zu erkennen, die Arbeitsteilung einzuführen - in den mittleren Betriebsgrößenklassen wird dies mit Hilfe des Taktverfahrens versucht (3). Inwieweit nun speziell die Möbeltischler von der Aufgliederung in Teilarbeitsvorgänge Gebrauch machen können, ist schwer zu entscheiden (4). Nur muß bei einer immer weiterschreitenden Maschinisierung berücksichtigt werden, daß einmal der handwerkliche Charakter und die schöpferische Leistung nicht verloren gehen dürfen, und daß zum anderen der Schreiner mit Hilfe seiner modernsten Maschinen und einer erhöhten Mengenausbringung nicht versuchen soll, mit der Industrie einen Konkurrenzkampf aufzunehmen,

-
- 1) Vgl. Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956, S. 117 f und S. 122 f
 - 2) Ihr Vorhandensein zeigt sich in einer deutlichen Abnahme der Personalkosten. Vgl. hierzu Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 250 Tab. 29
 - 3) Vgl. dazu noch: Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956, S. 117 f; Pützer: Lohnt die Rationalisierung?, in "Deutsche Drechslerzeitung" Nr. 4/1956, S. 39
 - 4) Bei der Fensterherstellung, die fast ausschließlich handwerklich erfolgt, kann mit Hilfe des Arbeitstaktes noch viel erreicht werden. Vgl. dazu weiterhin noch Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S. 15

um vielleicht an der Befriedigung des Konfektionsbedarfes zu partizipieren (1). Hier stößt das Handwerk immer an eine Grenze; denn infolge der industriellen Arbeitsteilung und Anlageintensität sowie der konzentrierten Marktbearbeitung wird sich das Handwerk mit dieser Einengung seines Absatzraumes abfinden müssen.

Obwohl wir nun eine Vielzahl der Einsatzmöglichkeiten von Maschinen aufgezeigt und auch klargelegt haben, daß das Handwerk in ganz besonderem Maße in den letzten Jahren davon Gebrauch gemacht hat, darf doch die Tatsache nicht übersehen werden, daß gerade im Möbeltischlerhandwerk im Hinblick auf das handwerksgerechte Arbeiten immer noch sehr viele Bereiche sich der Maschinisierung verschließen, sei es, weil die Art der Arbeitsausführung den Gebrauch einer Maschine unmöglich macht, sei es, daß ausgereifte, seit altersher überlieferte Konstruktionen verlorengehen könnten, sei es, daß die Arbeit "von Hand" leichter oder besser auszuführen ist, oder daß der Maschineneinsatz einen nicht zu rechtfertigenden Aufwand an Zeit beansprucht - infolge vieler Vor- und Nachleistungen bei Einstellarbeiten und dergl. -, oder zu großer Kapitaleinsatz erforderlich ist. Die derzeitige Abkehr von den etwas großflächigen Möbeln bringt für den Tischler wieder eine Menge solcher manueller Tätigkeiten mit sich, so daß wir also von der Marktseite her auf eine weitere erzwungene Grenze der Maschinenanwendung stoßen. - Für den Bautischler dagegen erweitert sich das Feld des Maschineneinsatzes immer mehr. - Ein Zweig, in dem weitestgehend ohne Maschinen - bis auf die Vorarbeiten beim Material - produziert wird, und zwar im Kleinsbetrieb, wie in den obersten Betriebsgrößenklassen, sind die Korbmacher.

Unsere bisherigen Betrachtungen über die Steigerung der Produktivität mit Hilfe der Maschinen haben wir auf die Produktionssphäre, und zwar auf die Neuherstellung, gerichtet, weil sich dort die Rationalisierung üblicherweise leicht durchführen läßt und der Sektor Neuherstellung im Holzverarbeitenden Handwerk mit 86,4 % des Handwerksumsatzes den größten Raum einnimmt (2). Im Bereich der Produktion bringen aber Installation und Montage zahlreiche spezielle Fragen mit sich. Durch ihre Terminbestimmtheit treten besondere Schwierigkeiten auf. Neben der Kostenfrage der Terminangelegenheiten muß der Einfluß als Werbefaktor für den einzelnen Betrieb wie für den ganzen Handwerkszweig beachtet werden.

1) Vgl. dazu eine Gegenmeinung; bei Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 29

2) Man vgl. dazu weiter; Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 16, S. 36 Tab. 66; S. 35 Tab. 64 und 65; sowie Statistik der Bundesrepublik, Die Kostenstruktur in der gewerblichen Wirtschaft, Heft 2, S. 21

Diese Lage verschärft sich aber in den Bereichen der Dienstleistung und der volkswirtschaftlich so wertvollen Reparatur noch in ganz besonderem Maße. Das freie Wochenende kann beispielsweise durch Wegfall der Reparaturmöglichkeiten in den Stellmachereien für große Gebiete der Landwirtschaft Einbußen bringen. Gerade bei den Stellmachern ist der Reparaturbereich außerordentlich groß (1).

Tabelle 40

Gliederung des Handwerksumsatzes (2)			
Handwerkszweige	+)	++)	+++)
Gesamthandwerk	76,7	19,4	3,9
holzverarbeitendes Handwerk	86,4	13,5	0,1
Möbeltischler	94,1	5,8	0,1
Stellmacher	57,2	42,7	0,1
Karosserie- und Fahrzeugbauer	71,4	28,4	0,1
Stellmacher und Karosseriebauer	60,6	39,4	0,0
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	62,7	37,1	0,2
Böttcher und Weinküfer	81,7	17,4	0,9
Bürsten- und Pinselmacher	98,9	1,1	0,0
Korb- und Stuhlflechter	92,7	7,3	0,0
Drechsler	95,9	3,9	0,2

- 1) In den Bereichen bis zu 10 Beschäftigten, die 99,8 % aller Betriebe ausmachen, entfällt rund die Hälfte aller Arbeit auf Reparaturleistungen. Ihr Bereich ist im Umfang immer zeitlichen Schwankungen unterlegen; man verfolge hier den Wandel des Funktionsbildes bei den Böttchern. Vgl. Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 21 und S. 66 und 67 (Funktionsbilder!)
- 2) Errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 14, S. 111; ferner Band 16, S. 36 Tab. 66
- +) Neuherstellung, Installation und Montage in v. H. des Handwerksumsatzes
- ++) Reparatur für Fremde in v. H. des Handwerksumsatzes
- +++) Dienstleistungen in v. H. des Handwerksumsatzes.

Vgl. die Einteilung in 5 Stufen bei Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 4

Der Anteil der Tischler an der Reparatur ist überraschend gering (1); ein Grund hierfür ist meist sofortige Neuanschaffung. Auch verhindern oft Transportschwierigkeiten bei den Möbeln und ihre zeitliche Unentbehrlichkeit - wenn sie erst einmal an Ort und Stelle stehen - ein fachgemäßes Instandsetzen. Außerdem ruft man den Schreiner nicht gerne ins Haus, weil viele Leute ihre Möbel selbst provisorisch oder fachgerecht reparieren. Da gegenwärtig die Möbelherstellung etwas mehr von den bisher üblichen Konstruktionsarten und besonders auch von den Werkstoffen abzuweichen beginnt, ist ein Anwachsen der Reparaturarbeiten für die Zukunft nicht ausgeschlossen (2). Hat sich ein Schreiner z. B. auf die Instandsetzung von Stilmöbeln eingestellt, dann kann er sehr wohl einen lohnorientierten Preis erzielen, da die Materialkosten bei den meisten seiner Arbeiten im Hintergrund stehen. Ansonsten aber ist die Reparatur von Möbeln für den Schreinermeister oft eine undankbare Angelegenheit, weil sich große Lohnkosten ergeben und der Maschineneinsatz im Sektor Reparatur recht wenig möglich, zumindest aber unwirtschaftlich ist. Lassen sich aber Maschinen wirklich einsetzen, so sind sehr leicht Beschädigungen an ihnen sowie an den Werkzeugen hierbei eine Folgeerscheinung.

b) Überlegungen zur Rationalisierung in den betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen der Produktion, Beschaffung, des Vertriebs und der Verwaltung

Die Reihe von Überlegungen zur Rationalisierung sei nicht abgeschlossen, ohne noch kurz einen Blick auf die 4 betriebswirtschaftlichen Grundfunktionen (nach Rößle) zu werfen. Im Bereich der Produktion seien einige konkrete Punkte, die eine Steigerung der Leistungskraft durch die rechte Wahl des Produktionsprogrammes herbeizuführen vermögen, am Beispiel des Schreinerhandwerks herausgestellt. Es ist gegenwärtig erfolgversprechend, Einzelmöbel zu fertigen oder Stücke, die besonders viel Handarbeit und Spezialkonstruktionen erfordern, besondere Qualitätsanforderungen oder Sonderwünsche beim Holz oder bei der Oberflächengestaltung verlangen. Stilmöbel "gehen" heute nur noch bedingt; günstiger ist ihre Reparatur oder ihre Ergänzung. Der Kunde von heute will seine Möbel gerne selbst "kombinieren" und begnügt sich deshalb vielfach nicht mehr mit den herkömmlichen kompletten

-
- 1) Bau- und Möbelschreiner: Reparaturanteil 1/10; vgl. Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, Seite 44 Tab. 1
 - 2) Vgl. über das Ansteigen der Instandsetzungsarbeiten: Rheinisch-Westf. Inst. f. Wirtschaftsforschung: Bericht über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 9

Wohnungseinrichtungen (1). Der Schreiner muß also moderne, kleine, neutrale Einzelmöbel (2), die viele Möglichkeiten der Kombination bieten, auf den Markt bringen. Man beachte in diesem Zusammenhang auch die Beeinflussung der Holzartikel durch die Mode. Nicht von ungefähr zählt man in der Gegenwart sogar die Möbelherstellung mitunter schon zu den handwerklichen Modeberufen. Auch dringt gelegentlich bereits die Einstellung durch, daß die Möbel nicht mehr wie bisher einmal im Leben angeschafft werden, sondern daß Abwechslung und Erneuerungen bei allen Einrichtungsgegenständen vorgenommen werden sollen. Man findet weiter das Streben nach "Möbeln nach Maß", weil fertige Möbel den Käufer nie restlos befriedigen könnten, da ein gutes Möbel jeweils nur einem einzigen bestimmten Zweck dienen könne (3). In letzter Zeit zeigt sich eine fortlaufende Erhöhung des Wohnniveaus. So finden wir also zahlreiche Trends, die vorzüglich dem Schreinerhandwerk willkommen sind.

Neben der Fertigung von Einzelmöbeln ist auch die Herstellung kurzer Serien (4) zur Zeit sehr günstig, da Kleinserien sich bei den riesigen Kapazitäten der Möbelfabriken oft nicht lohnen und die früher üblichen angeschlossenen, handwerklichen Werkstätten meist aufgegeben worden sind. Da die Industrie in einzelnen Bereichen an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit angelangt ist, gelingt es dem Handwerk derzeit, mit der Industrie in einen erfolgversprechenden Wettbewerb zu treten, u. a. in bezug auf die Lieferfristen, aber auch hinsichtlich des Preises. Diese vielleicht vom Augenblick bei der Fertigung kurzer Serien begünstigte Lage wird durch die Nachfragewandlung immer mehr zugunsten des Handwerks verstärkt. Die Laufzeiten der Fabrikmodelle verkürzen sich

-
- 1) Vgl. über die Fragen der Einzelfertigung: Deutsches Handwerksinstitut: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 79 Tab. 7; ferner Bezold, O.: Geleitwort zur Handwerksmesse, in "Das Schreiner-Handwerk" Nr. 5/1956, S. 247; Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes, Hannover 1954, S. 78; Siepen, B.: Die Kölner Möbelmesse, ein Überblick über das Wesentliche, in "Der Süddeutsche Möbel- und Bau-schreiner" Nr. 4/1954, S. 127
 - 2) Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1955, S. 37 f
 - 3) Vgl. weiterhin Splitt, O. und Magg, H.: Zeitgemäßes Wohnen, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 168 vom 14. u. 15. 7. 56
 - 4) Die kurzen Serien sind bei Einzelmöbeln, bei Gestühl aller Art und ausnahmsweise auch bei kompletten, hochwertigen Einrichtungen, die an Einrichtungshäuser abgegeben werden können, üblich. - Im Gegensatz dazu stehen im großen Möbelkaufhaus Fabrikserien in beachtlicher Auswahl, die aber eine ganz andere Käuferschicht ansprechen sollen.

immer mehr, so daß trotz des Auswegs des bloßen Variierens einiger Grundmodelle die Lage sich zum Vorteil der leistungsfähigen Mittelbetriebe des Handwerks ändert (1).

Eine dritte große Möglichkeit für das Schreinerhandwerk eröffnet sich mit der Raumgestaltung durch Tafelungen, Einbauschränke, Verschalungen usw., also Arbeiten, die vorwiegend außerhalb der Werkstatt erledigt werden müssen. Durch das Aufblühen der Bauwirtschaft und die wieder großzügig werdende Bauweise erfahren die Dinge gegenwärtig eine weitere Bereicherung.

Die Verwendung der farb- und formfreudigen Kunststoffe bringt dem ganzen Produktionsprogramm eine besondere Erweiterung. Welche Auswirkungen sich durch die Verwendung der Kunststoffe ergeben, kann man vielleicht dann erwägen, wenn man die Parallele zieht mit der Zeit, als das Sperrholz in der Möbelfabrikation neue Verwendung fand. Der Anpassungsfähigkeit des Schreinerhandwerks ist es zu verdanken, daß sich für die Kunststoff- oder Oberflächenverarbeitung keine eigenen sekundären Handwerkszweige entwickelt haben.

Den Bedürfnissen privater Kunden treten nun noch die zur Seite, welche durch Gaststätten, Büros, Läden, Arbeitsstätten aller Art sowie durch repräsentative Bauten hinzukommen, so daß in allen Bereichen der Wirtschaft Spezialanfertigungen verlangt werden. - Eine Vielzahl dieser Gedanken kann ohne weiteres auf die übrigen Zweige des Holzverarbeitenden Handwerks übertragen werden.

Aus der Phase der Beschaffung wollen wir nur ein paar Überlegungen vorbringen, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung besonderes Gewicht bekommen, wenn es gilt, die menschliche Arbeit besonders sinnvoll einzusetzen. Weil der Einsatz von Rationalisierungsmaßnahmen viel verspricht, wenn er an einem Schwerpunkt des Betriebsgeschehens erfolgt, wollen wir die Bereitstellung des Werkstoffes Holz untersuchen. Es stehen sich hier die Meinungen des Bezugs vom Holzhandel einerseits und des Selbsteinschlages andererseits gegenüber. Die Frage ist also, ob es heute noch vorteilhaft ist, Rundholz im Wald einzukaufen, sägen zu lassen und das Holz bis zur Verarbeitung in eigene Pflege zu nehmen. Ältere Meister bestätigen, daß in früheren Jahrzehnten mehr Zeit auf die Holzpflege verwendet wurde als auf die ganze nachfolgende Bearbeitung des Werkstoffes - aus diesen Perioden ist der Holzschuppen als Stolz des Meisters zu erklären. Ist diese Haltung aber noch zu rechtfertigen, da der Holzhandel derzeit in der Lage ist, Holz in allen Qualitäten und Quantitäten sowie Halbzeuge vielfacher Art in kürzester Frist zu liefern? Tritt nicht der Vorteil auf, daß Material nur dann gekauft werden

1) Mitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen Juni 1956, S. 125

muß, wenn Bedarf für mehrere Aufträge vorhanden ist? Man braucht auf die Art oder Qualität der eigenen Holzvorräte keine Rücksicht zu nehmen, was die ganze Auftragslage beweglicher gestaltet. Dagegen werden bei der Selbstbeschaffung des Holzes vielfach Verluste an Qualität, Quantität und Preis sowie die eingesparte Arbeitszeit durch Wegfall des Einkaufs, der Holzpflege und Rohbearbeitung nicht eingerechnet werden (1), so daß die Richtigkeit dieser Kalkulation nicht zweifelsfrei ist, auch wenn in Überlegungen auf Grund konkreter Untersuchungsergebnisse betont wird, daß der Selbstkauf infolge fertigungstechnischer und kostenmäßiger Vorteile noch immer wertvoll ist (2). - Eine analoge spezielle Betrachtung müßte hier noch über die Frage der künstlichen oder natürlichen Holz Trocknung eingeschoben werden. - Es ist vielleicht deshalb richtig, den Handelskauf nur zur Deckung des Spitzenbedarfs, zur Mengen- und Sortenergänzung bei ausländischen oder heimischen Qualitätshölzern heranzuziehen und den leistungsfähigen Holzflächenhandel - der besonders von Einkaufsgenossenschaften gepflegt wird - für die Deckung des Plattenbedarfs einzuschalten. Daß auch die Frage der Abfallverwertung für das Schreinerhandwerk besondere Aufmerksamkeit verdient, sei nur angefügt. Bei den Käufern kommt neben der Materialbeschaffung vor allem noch der Lagerung des Materials, der Halbzeuge und der fertigen Fässer eine ganz besondere Bedeutung zu.

Zur Funktion des Vertriebs sei folgendes angeführt. Wenn wir in früherer Zeit meist eine Einzelfertigung auf Grund eines privaten Auftrags vorgefunden haben (3), so war damit die Art des Vertriebs schon gegeben. Diese Lage trifft aber heute nur mehr teilweise zu. Auch für das Handwerk gilt heute bereits bedingt der indirekte Absatz. So hat u. a. die Serienproduktion eine immer stärker werdende Bindung an den Handel gebracht, wodurch auch beschäftigungsarme Zeiten überbrückt werden konnten. Durch das Genossenschaftswesen ist speziell für den Bereich des indirekten Absatzes ein gewaltiger Aufschwung zu verzeichnen. Es ist somit auch folgerichtig, wenn das Handwerk neben der unmittelbaren Kette zum Kunden auch für Produktion, die für den unbekannten Markt bestimmt ist, eine Ausweitung anstrebt (4).

1) Vgl. Fischer, A.: Die Aufgaben des Schreiner-Handwerks, in "Der Süddeutsche Möbel- und Bauschreiner" Nr. 4/1954, S. 125 f

2) Vgl. DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954, S. 74 f

3) Vgl. ferner DHI: a. a. O., S. 79 ff.
vgl. Fischer, A.: a. a. O., S. 125 f

4) Man denke hierbei beispielsweise an die Heranziehung bei der Vergabe von Verteidigungsaufträgen. Zur Illustration vergleiche man den riesigen Katalog von Geschoßkörben u. dgl.; vgl. Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens. Leipzig 1921, S. 142 ff.

Bei allen Fragen des Vertriebs muß es ein Hauptanliegen sein, die Nachfrage nach handwerklichen Erzeugnissen in der rechten Weise anzusprechen (1). Alle Werbemaßnahmen des holzverarbeitenden Handwerks müssen einen Punkt immer wieder besonders betonen, nämlich den Vorteil der Holzverwendung. Man vergißt zu leicht, daß beispielsweise eine Badebürste schon deshalb aus Holz sein muß, weil Bürsten mit einem Kunststoffkörper meist so schwer sind, daß sie nicht mehr schwimmen. Es ist also nötig, die positiven Momente aufzuzeigen und den Kunden einzuprägen. Hier eröffnet sich das Gebiet der kollektiven Werbung. Neben der Werbung ergeben sich beim Vertrieb noch viele Rationalisierungsmöglichkeiten, es sei nur auf die Verbesserung der Verkaufstechnik, auf die Sortimentsbereinigung usw. verwiesen (2).

Die Verwaltung stellt die Vorbereitung, Leitung und Kontrolle aller übrigen Funktionen dar (3). Da sie in der Regel vom Handwerksmeister selbst durchgeführt wird, ergibt sich die bekannte Doppelfunktion des Handwerkers in technischer und kaufmännischer Hinsicht. Wenn wir in den übrigen Bereichen bereits Rationalisierungsmöglichkeiten gefunden haben, die zu ihrer Realisierung nur geringe Kosten erfordern, so gilt dies für den Bereich der Verwaltung im besonderen Maße (4). Neben der erhöhten Sorgfalt, welche die Arbeitszeitverkürzung bei der Verwaltung der menschlichen Arbeitskraft verlangt, sei hier nur ein Problem erwähnt, das dem des vorher erwähnten Selbsteinkaufs des Holzes nicht unähnlich ist. Es gibt nämlich viele Verwaltungsaufgaben, bei denen der Meister abwägen muß, welche Menge der anfallenden Arbeiten er in andere Hände legen soll, um seine produktive Mitarbeit am Stück vergrößern zu können und doch noch gleichzeitig so viel an Verwaltungsarbeit selbst vorzunehmen, daß ihm der Überblick und die kaufmännische Führung des Betriebs nicht entwinden.

Im ganzen wird immer auf viele Rationalisierungsreserven gerade außerhalb des Produktionsbereiches aufmerksam gemacht; denn hier gilt in besonderem Maße, daß die Idee der kostenlosen Beginn aller Rationalisierung ist (5).

- 1) Man vgl. die weiterführenden Darlegungen bei Laub, K.: Die Markterkundung im Handwerk, Stuttgart 1953, S. 18 ff.
- 2) Vgl. hierzu die weiteren Abhandlungen: Chance für Bürsten und Pinsel; Rationalisierungsfragen und Preisgestaltungsprobleme der Bürstenholzindustrie, in "Nachrichtenblatt für Bürsten- und Pinselmacherindustrie" Nr. 7 und 12 1954; u. Nr. 1/1955; vgl. ferner: Leitsätze für die Existenz des modernen Korbmachers, in "Deutsche Korbmacherzeitung" vom 6.10.27
- 3) Vgl. Rößle, K.: Betriebswirtschaftslehre des Handwerks, Wiesbaden 1952, S. 69
- 4) Man vgl. hierzu weiterführende Gedanken bei Müller, W.: Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951, S. 121
- 5) Vgl. ferner die Darlegungen: Rationalisieren - Warum? Wie? Wo?, Beilage in "Der Volkswirt" Nr. 41/1956; Prinzing, A.: 40-Stunden-Woche; Wunsch und Wirklichkeit, in "Junge Wirtschaft" Nr. 11/1955, S. 387

3. Der Wandel des Funktionsbildes durch Zunahme der Handelstätigkeit als Kompensationsversuch

Als erfolgversprechende Kompensationsmöglichkeit, einerseits der Einengung des Lebensraumes durch die Industrie, andererseits gegebenenfalls der Folgen der Arbeitszeitverkürzung, wird auf die vermehrte Beteiligung des Handwerks am Handel verwiesen. Eine Beurteilung der Beeinflussung des Handwerkscharakters sowie die Hervorhebung der Vorteile, die Kundengewinnung, Vergrößerung des Betätigungsfeldes, Stärkung der Finanzkraft, mögliche Kostensenkungen und psychologisch positive Faktoren, wollen wir übergehen. Es seien zu diesem Problemkreis nur einige Gedanken ausgeführt, da es ja fraglich ist, ob im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung hier eine Verstärkung der Erscheinung eintritt oder nicht.

Tabelle 41

Handelsumsatz in v. H. des Gesamtumsatzes sowie das Verhältnis Gesamtumsatz zum Handelsumsatz (1)

Handwerkszweige	+	++
Gesamthandwerk	18,5	4,4 : 1
holzverarbeitendes Handwerk	9,2	9,8 : 1
Möbeltischler	14,1	6,1 : 1
Stellmacher	3,9	24,6 : 1
Karosserie- und Fahrzeugbauer	4,8	20,3 : 1
Stellmacher und Karosseriebauer	4,4	21,8 : 1
Durchschnittsgruppe aller Stellmacher und Karosseriebauer	4,3	22,3 : 1
Böttcher und Weinküfer	18,2	4,5 : 1
Bürsten- und Pinselmacher	16,1	5,2 : 1
Korb- und Stuhlflechter	30,8	2,2 : 1
Drechsler	16,2	5,2 : 1

Es lassen sich nun an Hand zahlreicher Abhandlungen beachtliche Vergrößerungen der Handelsanteile in den letzten Jahren feststellen (2). Diese Entwick-

- 1) Errechnet nach Statistik der Bundesrepublik, Handwerkszählung von 1949, Band 11, S. 19 ff., Band 16, S. 35 Tab. 64 und 65
 ++) Gesamtumsatz im Verhältnis zum Handelsumsatz; vgl. ferner Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hann. 1954
- 2) Bei den Stellmachern verdoppelte sich von 1949 bis 1952 der Handelsanteil von 1,6 auf 3,5 %; vgl. Oehler, W.: a. a. O., S. 20, 21 und 66; vgl. die Funktionsbilder und ihren Wandel für die Böttcher und Tischler, ebda. S. 65 ff.; (Fortsetzung d. Anmerkung siehe nächste Seite unten)

lung verdient deshalb Beachtung, weil der Handelsanteil der Holzverarbeitenden Handwerker in einem anderen Licht zu sehen ist als beim Sekundärhandwerk (1).

Innerhalb des ganzen Holzhandwerks differiert die Handelstätigkeit beträchtlich; es wurde bei Besprechung der wirtschaftlichen Lage der einzelnen Zweige dazu bereits etwas ausgeführt. Neben der Art der Berufe ist für die Handelsfunktion wiederum der Einfluß der Betriebsgrößenklassen bedeutsam. Am Beispiel der Stellmacher sei dies aufgezeigt. Im Funktionsbild des Stellmachers (2) zeigt sich, daß die hohen Betriebsgrößenklassen infolge ihrer guten maschinellen Ausrüstung sich vorwiegend der Neuherstellung widmen und ihr Handelsanteil deshalb gering ist. Ein kleiner Handelsumsatz (3) ist auch für die Kleinbetriebe charakteristisch; hier allerdings kommt dieser Tatsache eine andere Bedeutung zu, weil eigentlich eine kompensierende Wirkung mit Hilfe des Handels gerade in dieser Betriebsgrößenklasse erwartet wird. Es ist also fraglich, ob dem Kleinstbetrieb auf Grund vermehrter Handelstätigkeit eine Hilfe zukäme. - Der Handelsanteil ist in den mittleren Betriebsgrößenklassen im allgemeinen immer am größten (4). Deshalb können vielleicht Kompensationen nur in diesen Bereichen überhaupt als möglich angesehen werden - ob sie aber angestrebt werden sollen, ist eine ganz andere Frage. Es ist bisher ungeklärt, wie die kausalen Zusammenhänge beim Funktionsbildwandel sind, ob z.B. durch einen vermehrten Handelsanteil die übrigen Funktionen zurückgedrängt werden (5).

Forts.: vgl. Ifo-Schnelldienst Nr. 22/1956, S. 5: Anteil des Schreinerhandwerks am Handelsumsatz von 1949 bis 1955 um 300 % gestiegen; vgl. ferner B Bericht in "Der Volkswirt" Nr. 19/1955 (Kirsch)

- 1) Vgl. Piest, H.: Technisierung der Landwirtschaft, Stuttgart 1953, S. 44
- 2) Vgl. Oehler, W.: a. a. O., S. 21 und S. 29
- 3) Ihr Handelsanteil beträgt 0,1 bis 0,2 % des Gesamtumsatzes; vgl. Oehler, W.: Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks, Hannover 1954, S. 21 und 66
- 4) Vgl. dazu das Funktionsbild der Tischler bei Oehler, W.: a. a. O., S. 20
- 5) Weiterführend: Oehler, W.: a. a. O., S. 76
Ifo-Schnelldienst Nr. 22/1956, S. 3 f

4. Sonstige mögliche Kostensenkungen im Verlauf einer Arbeitszeitverkürzung

Auch hier wäre es nötig, wieder alle betrieblichen Funktionsbereiche zu durchforschen; da aber das Streben nach Kostensenkungen wie auch das nach Steigerung der Produktivität mit Hilfe der Rationalisierung zu allen Zeiten in einer gesunden Betriebswirtschaft auftritt, seien hier ebenfalls nur sporadisch einige Punkte aufgezeigt, die sich möglicherweise im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung als besonders ergiebig auswirken.

Die Kosten für Energie, Beheizung, Betriebsstoffe u. a. m. in den 4 Tischlerbetriebsgrößenklassen liegen zwischen 5 bis 6 % der Gemeinkostensummen (1). Durch den Ausfall eines großen Teils dieser Kosten am bisherigen 6. Arbeitstag (2) kann also eine nur relativ geringe Einsparung erfolgen (3). Die Möglichkeit der verbesserten Vornahme aller Instandsetzungs- und Reinigungsarbeiten am arbeitsfreien Wochenende wirkt sich für den Handwerksbetrieb ebenfalls nur in bescheidenen Kostensenkungen aus. Diese Lage ist in den meisten holzverarbeitenden Betrieben gleich, so daß wir von dieser Seite her nur geringe direkte Verbilligungen erwarten können. Diese Aussage wird durch Berichte über die 5-Tage-Woche bekräftigt; es ist nämlich eine auffallende Tatsache, daß mit Zunehmen der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, welche die 5-Tage-Woche praktizieren, steigt (4). Also erst im größeren Betrieb schlagen Wegfall der Anlaufzeiten sowie Arbeitsvor- und Arbeitsnachbereitungen und dergl. günstig zu Buch.

1) Vgl. DHI: Das Schreiner-Handwerk in Baden-Württemberg, München 1954 S.132 Tab. 16 und S.139 f

2) Die Notwendigkeit, am freien Samstag einen Jourdienst einzurichten, wird sich vielleicht für andere Handwerkszweige ergeben, für die Holzverarbeiter kommt dies im allgemeinen nicht in Betracht. - Auf lange Sicht muß hier eine Erziehung der Kunden einsetzen, was neben dem Handwerk auch für den Einzelhandel von Bedeutung sein wird. Viele Leute bringen nämlich grundsätzlich in den Abendstunden oder vor Feiertagen ihre Wünsche bei den Handwerkern vor und erwarten deren baldigste Erledigung. Die Kleinbetriebe können sich hier an den größeren ein Vorbild nehmen, da nämlich dort die Betriebszeiten fix eingehalten werden.

3) Vgl. weiter Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 277

4) Vgl. Sieber, J.: Das verlängerte Wochenende in der gewerblichen Wirtschaft Bayerns, in "Bayern in Zahlen" Nr. 11/1954, S. 329 und S. 345 f.

In Industriebetrieben wird vielleicht mit Hilfe von Lohnanreizmethoden eine Senkung der Verlustzeiten angestrebt (1), für das Handwerk kann aber in dieser Beziehung wohl keine kompensierende Wirkung erwartet werden. Ebenso kommt eine der Hauptausgleichsmöglichkeiten der Industrie, das Verhältnis von Betriebszeit und Arbeitszeit zu verbessern, für das Handwerk weniger in Betracht, weil das Handwerk das Verfahren, die Menschen menschlicher und die Maschinen immer noch unmenschlicher (2) zu behandeln, niemals im Ausmaße der Industrie nachahmen kann.

Die Fragen, inwieweit sich Kostensenkungen durch Verschiebung des Funktionsbildes, durch vermehrten Maschineneinsatz und dergl. ergeben, lassen sich in vorausschauender Weise nicht exakt klären.

Wir müssen sie deshalb bei der Beantwortung der betriebswirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung ebenso außer acht lassen, wie beispielsweise die unbewußten Steigerungen der Arbeitsgeschwindigkeit, die Intensivierung der Arbeitsleistung und das Abkappen der leistungsschwachen Enden der Tages- und Wochenarbeitskurven, auch wenn die Arbeitsphysiologen einen Ausgleich des Leistungsrückganges um fast die Hälfte erwarten (3). Sicher wollen wir diese ideale Kompensationsmöglichkeit trotz ihrer fehlenden exakten Meßbarkeit und ihrer erst nach und nach sich zeigenden Auswirkungen nicht gänzlich übersehen, sie aber von vornherein als fix gegebenen Ausgleich anzusetzen, wäre doch zu leichtfertig. Es darf nicht einmal auf die Werte der früheren Arbeitszeitverkürzungen von z.B. 10 auf 8 Stunden oder gar auf die von 12 auf 10 Stunden als Vergleichsmaßstab zurückgegriffen werden.

Indirekte Kostensenkungen treten vielleicht ein durch Verminderung des Absentismus und einem Rückgang an Krankheiten. Weiter sei auch an die sehr ferne liegenden Wirkungen durch fallende Krankenkassen- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge und dergl. nur am Rande verwiesen. - Für den Einzelbetrieb wirken sich die Vorteile jeglicher Arbeitszeitverkürzung erst in "the long run" aus. Aber da jede empirische betriebswirtschaftliche Kostenrechnung infolge zufälliger Erfassung und dergleichen eine Ergänzung hinsichtlich langfristiger Kostenüberlegungen, betrieblicher oder menschlicher Reserven, Imponderabilien usw. braucht, werden sich nicht alle Kostenveränderungen in den erwarteten Größen einstellen. Nicht wenige Stimmen rechnen den gesundheitlichen Zustand der Arbeiter zur betriebswirtschaftlichen

1) Vgl. Leipart, Th.: Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931, S.146, weiterführend

2) Vgl. Höhne, A.: Die Diskussion um die 40-Stunden-Woche, in "Der Betriebsrat" Nr. 10/1955, S.357

3) Vgl. Haller, Kroebe1, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955 S.54 ff.; sowie "Fachberichte" Dez. 1955, S.3

Bilanz gehörend (1).

Im ganzen gesehen ergeben sich nur sehr geringe meßbare, kurzfristig sich zeigende Kostensenkungen. Also können Einsparungen aller Art nur auf einem anderen Gebiet zu erreichen versucht werden. Und damit stoßen wir wiederum auf den großen Bereich der Rationalisierung, der eine sehr "weitgespannte und umfassende einzel- und überbetriebliche Aufgabenstellung ist" (2). Da aber damit **zusammenhängende** Veränderungen und Neuerungen erst an den Handwerksmeister herangetragen werden müssen, eröffnet sich hier das Gebiet der Gewerbeförderung.

VII. Überbetriebliche Aufgaben zur bestmöglichen Verwirklichung der Arbeitszeitverkürzung sowie zur Unterstützung der Betriebe in ihren Kompensationsanstrengungen

Bei der Überwindung der Schwierigkeiten und der Kompensation der Mehrkosten im Zuge der Arbeitszeitverkürzung müssen wir die Gewerbeförderung als ganz besondere Hilfe ansehen. Hier tauchen die Fragen auf über die Typung und Normung, Kredit- und Garantiegemeinschaften, das Heranziehen technischer und wirtschaftlicher Forschungsergebnisse, Beratungen aller Art (Lehrwagen für Kunststoffverarbeitung der Landesgewerbe-Förderungsstelle mit Kurzkursen, stationäre Lehrwerkstätten und dergl. mehr), Ausbildung- und Fortbildungsmöglichkeiten (Betriebsblindheit!) usw. Desgleichen verdienen die neuen Faserstoffe, Leime, weitgehende Verbreitung der Verarbeitungsmöglichkeiten von Halbzeugen aller Art u. ä. in diesem Sinne große Aufmerksamkeit. Durch ihre zu fördernde Anwendung läßt sich oft in erstaunlichem Maße ohne anderweitige Verteuerung wertvolle Arbeitszeit einsparen. Unter solchen Voraussetzungen kann es sodann ein Handwerksmeister auch einmal wagen, vom Herkömmlichen abzuweichen und selbst eine handwerksgerechte neuartige Leistung zu erstellen. Gerade im Holzhandwerk lassen sich immer wieder Beispiele größter Originalität anführen (3).

Auf allen Gebieten der Holzverarbeitung treten für die Gewerbeförderung Sonderfragen auf, von denen wir einige erwähnen. So sprechen die Küfer von großen Holztrocknungsanlagen, der Einführung von Gütezeichen, Förderungskursen wie beispielsweise Weinküferlehrgänge (4), so daß der Küfer

1) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 76

2) Vgl. Pohl, A.: Auch eine Steigerung des Betriebserfolgs, in "Rationelles Handwerk" Nr. 1/1955, S. 16

3) Man vgl. weiterhin: Mitteilung des Rhein.-Westf. Instit. f. Wirtschaftsfor-schung, Essen Juni 1956, S. 127 f; Bericht in "Der Volkswirt" Nr. 21/1955, S. 20 (Zelle)

4) Auf diese Weise soll der dringendste Bedarf nach qualifizierten (Forts.)

zum rechten Hüter und Pfleger des Weines und zum Garanten der Werterhaltung des Faßmaterials wird; nicht zuletzt wird auf solche Weise den pessimistischen Ansichten in den eigenen Berufsreihen entgegengeretreten (1).

Für die Korbmacher ergeben sich ebenfalls einige Besonderheiten. Als Hauptanliegen gilt, den Absatz durch Aufklärung der breiten Masse und durch Werbung für Flecht- und Korbwarenerzeugnisse im allgemeinen sowie für Bauflechtprodukte im besonderen zu vergrößern. Von großem Einfluß ist weiter die Beschaffung des Korbmaterials. Die Korbweide stellt eines der schnellwüchsigsten deutschen Hölzer dar, so daß wir bei guter Planung des Weidenbauer den Materialbedarf vollkommen selbst decken können (2). In der Sicht als Kunsthandwerk treten für den Korbmacher zwei Belange auf; einerseits müssen die gefertigten Muster und ihre Originalität geschützt werden, andererseits ist es notwendig, die Kunstfertigkeit zu tradieren, und zwar in einer handwerksgerechten, sauberen Arbeitsweise im Gegensatz zu den "kunstgewerbelnden" Flechtern. Hier verdient die staatliche Fachschule für Korbflechterei in Lichtenfels am Main besondere Erwähnung (3). - Ein Sondergebiet der Gewerbeförderung ist weiter für alle Handwerkszweige die Pflege des Exports (4). Das ganze Kunsthandwerk und damit auch große Bereiche des Holzverarbeitenden Handwerks erhalten durch Auslandsnachfrage beachtliche Anregungen (5).

Forts.: Fachkräften in der Kellerwirtschaft für Großbetriebe und Genossenschaften befriedigt werden. Die Weinpflege des einzelnen Winzers ist nicht immer ausreichend.

- 1) Weiterführende Darlegungen: Willforth, F.: Ausbildung und Weiterbildung im Weinküferhandwerk von heute, in "Deutscher Faß- und Weinküfer" Nr. 13/1955; Willforth, F.: Weinküfer und Weinqualität, in "Böttcher-Schäffler- und Weinküferhandwerk" Nr. 3/1952
- 2) Vgl. über den staatlichen Weidenbau bei Benecke, F.: Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921, S. 113 und 208
- 3) Vgl. ferner: 50jähriges Jubiläum der staatlichen Fachschule für Korbflechterei, "Süddeutsche Zeitung" Nr. 170 vom 17. 7. 56; die Burg der Korbflechterei ist die staatliche Fachschule für Korbflechterei, in "Das Flechtwerk" Nr. 6 und 7/1956
- 4) Die Exportförderungsstelle der bayerischen Wirtschaft erreichte 1955 mit 50 Millionen DM das höchste Ausführungsergebnis der Nachkriegszeit; vgl. "Süddeutsche Zeitung" Nr. 94 vom 18. 4. 56
- 5) z. B. für Feinkorbflechterei interessieren sich die Schweiz, USA und Kanada; vgl. "Süddeutsche Zeitung" Nr. 114 vom 12. und 13. 5. 56

So konzentriert sich die Gewerbeförderung auf zwei Bereiche, nämlich auf die Einwirkung auf den Meister (1) und auf die Beeinflussung des Kunden. Ein besonderes Anliegen der Gewerbeförderung ist somit die Unterstützung der Einzelwerbemaßnahmen in den verschiedenen Zweigen sowie die Vornahme kollektiver Werbungen in den Branchen und im Gesamthandwerk. Dabei sollen wir nicht die Formel vom notleidenden Handwerk übernehmen, sondern die positiven Eigenschaften der handwerklichen Leistungen sowie der verwendeten Materialien hervorheben. Im gleichen Sinne sind Leistungsschauen, Messen, Verkaufsstellen usw. aufzufassen. In diesem Rahmen sind auch die Aufgaben der gesamten Handwerkspolitik zu sehen, die durch ihre Anstrengungen für arbeitsfreudige Meister sorgen soll, um damit den Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken.

Im Zuge der Arbeitszeitverkürzung treten einige direkt vorzunehmende Aufgaben an die Handwerksorganisation heran, so wenn es gilt, die Erfahrungen mit Reduzierungen der Arbeitszeit einiger Betriebe (Hamburger Bauklempner z.B.) den anderen mitzuteilen und die Differenzierung der sozialen (2) und wirtschaftlichen Lage sorgfältig zu beobachten u. ä. m. Zwei Fragen wollen wir hier herausgreifen, die Berufsausbildung und die Schwarzarbeit.

Vor allem verdient die Frage der Beeinflussung der Berufsausbildung besondere Aufmerksamkeit. Zwei Gründe sind es, die das Handwerk hier zum Fragesteller berechtigen. Einmal werden im Handwerk 70 % aller Lehrlinge ausgebildet (3), und zum anderen rührt die Nachwuchsfrage in mehrfacher Beziehung an die Existenz des Handwerks selbst (4).

- 1) Beachte dazu die Sonderschau der 8. Deutschen Handwerksmesse "Moderne Industrieformen", die dem Handwerker mit Hilfe von Mustern und Filmen vollendete Formen vor Augen geführt hat.
- 2) Vgl. hierzu Reinermann, W.: Sozialpolitische Maßgerechtigkeit für das Handwerk, in "Sozialer Fortschritt" Nr. 2/1953, S. 31; Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 33 ff. (Kluth), S. 197 ff. (Coers)
- 3) Im Bundesgebiet befanden sich zum Stichtag 31.12.55 591 504 Lehrlinge und Anlernlinge im Handwerk (21 681 in Westberlin); außer im Jahr 1051 hat sich der Lehrlingsbestand jährlich erhöht, so daß wir heute 118 % des Basisjahres 1949 erreicht haben. Für 1955 gilt: 816 644 Lehrlinge in Industrie und Handwerk, davon 69,5 % im Handwerk. Vergleiche hierzu noch Schünemann, W.: Mehr als 600 000 Lehrlinge und Anlernlinge im Handwerk, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956; Bericht in "Südd. Zeitg." Nr. 258 vom 27. u. 28. 10. 56; Wirtschaftsmagazin Nr. 16 vom 25. 8. 56, S. 773; Handwerk schult auch Industrienachwuchs im "Industriekurier" Nr. 146 vom 25. 9. 56. (Forts.)

Der große Anteil des Handwerks an der Schulung des Nachwuchses gilt zweifelsohne als Beweis für die Bewährung dieser Ausbildungsform, die auch von modernen Pädagogen als unersetzlich angesehen wird. Das Spezifische der Meisterlehre liegt im Lebens- und Arbeitsverhältnis zwischen dem Lehrherrn und dem Lernenden, das später in erweiterter Form als Dreiklang Meister-Geselle-Lehrling das Fundament aller handwerklichen Arbeit bildet. Die natürliche Umwelt eines solchen Lehrverhältnisses ist besonders wertvoll, und sie kann künstlich an keiner anderen Stätte geschaffen werden. So ist es auch nicht verwunderlich, wenn das Handwerk heute in einer Richtung noch besondere Beachtung findet, indem es als Nährboden für die Erziehung zur Partnerschaft angesehen wird; denn das Handwerk ist "berufen, die lebendige Anschauung und das Vorbild zu geben für andere Wirtschaftszweige, die nicht so festgefügt und traditionsbestimmt und darum weit eher der Gefahr der Zersetzung und des unfruchtbaren Interessenkampfes ausgesetzt sind" (1).

Obwohl also über die Tatsache der vorbildlichen und volkswirtschaftlich nötigen Lehrlingsausbildung im allgemeinen nicht hinweggegangen werden kann, hört man doch Rufe nach neuen Ausbildungsformen. So wird für die Anlernlinge der Industrie ein neues Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis gefordert, das den Überlegungen einer Verminderung des Zeitaufwandes für die Ausbildung gerecht werden soll. Bedenken wir aber, was uns die Automatisierung in der Sache der Ungelernten für eine Warnung zu geben beginnt! (2)

Es ist also gut zu überlegen, ob bei solchen Forderungen an Stelle der wirtschaftlichen Gedanken nicht vielleicht politische oder andere im Vordergrund stehen. Man kann in diesem Zusammenhang nur die Meinung Coers unterstreichen, daß für die Frage der Berufsausbildung grundsätzlich eine gesamtwirtschaftliche Klärung nötig ist (3).

Forts.: 4) Vgl. dazu die Berichte über das Absinken des Handwerksanteils der Lehrlingsquoten sowie über die Anerkennung als "Ausbildungsqualität" im "Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern" 1955/56, S. 170 f

- 1) Vgl. Erziehung zur Partnerschaft, in "Deutsche Lehrerbriefe" November 1954 S. 229 ff.
- 2) Vgl. Burkhart, L.: Handwerks- oder Industriearbeiterausbildung, in "Der Gewerkschafter" Nr. 8 und 9/1954, S. 14 f; ferner "Aktuelle betriebliche Probleme", Berlin 1956 (Krengel)
- 3) Vgl. Haller, Kroebe, Seischab: Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955, S. 202 f (Coers)

Es scheint deshalb die dringendste Frage zu sein, ob eine generelle Arbeitszeitverkürzung, die also auch für die Lehrlinge die Verkürzung der Arbeitszeit und Ausbildungszeit brächte, nicht ein allgemeines Absinken der Güte der Ausbildung nach sich zieht. Heinz Stemme schrieb zu diesem Problem: "Wenn die bisherige Qualität der Berufsausbildung beibehalten werden soll, so dürfte eine Verlängerung der Lehrzeit unvermeidlich sein." (1) Da man auf den deutschen Facharbeiter in absehbarer Zeit nicht verzichten könne, müßten diese Fragen im Hinblick auf die Arbeitsreife (2) und auf die Vermittlung der im Zuge der Technisierung immer wieder sich steigenden Grundkenntnisse und Fertigkeiten als der soliden Basis der Facharbeiter geprüft werden (3). Bei der 40-Stunden-Woche würde sich die Lehrzeit um 35 Wochen verlängern müssen, was einer neuen Lehrdauer von 3 3/4 Jahren entspräche. Berücksichtigt man aber die zu erwartende 7stündige Arbeitszeit für Jugendliche (4), so würde sich die Lehrzeit um 78 Wochen auf insgesamt 4 1/2 Jahre verlängern (5). Es bliebe noch zu bedenken, daß auch die Auswirkungen der Wehrpflicht und das Streben nach Schulzeitverlängerung hier von Einfluß sind. (6) Kann aber eine derartige Lehrzeit überhaupt noch gefordert und vertreten werden?

Zu dieser direkten Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung kommt eine zweite indirekte, die unsere Aufmerksamkeit in ebenso hohem Maße erfordert. In zahlreichen Lageberichten wird auf das gewaltige Absinken der Zahl der Schulentlassenen hingewiesen, das etwa 1954 begann und 1960 beendet sein wird, so daß dann z.B. 1960 nur noch die Hälfte des Angebots an Schulabgängen des Jahres 1954 zu erwarten ist. Es ist somit aus der Berufsnot in kurzer

-
- 1) Stemme, H.: 40-Stunden-Woche und Berufsausbildung, Sonderdruck aus "Wirtschaft und Erziehung", Bielefeld o.J.
 - 2) Vgl. hierzu die Ausführungen Schliepers: Auch das Atomzeitalter braucht Handwerker, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 250 vom 18.10.56
 - 3) Vgl. über die Lehrzeitänderungsbestrebungen der Böttcher-, Schächler- und Weinküferhandwerk, Nr. 2/1951 und Nr. 15/1952
 - 4) In einer Denkschrift zum Jugendarbeitsschutz vom DGB wurde 1954 der 7-Stunden-Tag vorgeschlagen. Die Arbeitgeber haben eine spezielle Arbeitszeitregelung für Jugendliche allerdings abgelehnt. Vgl. z.B. "Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände" 1954, S. 92
 - 5) Beachte § 30 HO: Obere Grenze der Lehrzeit 4 Jahre
 - 6) 60 % aller Freiwilligen der Bundeswehr sind Facharbeiter.
Vgl. Kinnigkeit, W.: Bericht in "Süddeutsche Zeitung", Nr. 202 vom 23.8.56 und Nr. 218 vom 11.9.56

Zeit ein Nachwuchsmangel geworden (1). Bereits Mitte 1955 erließen deshalb die beiden Minister Erhard und Storch an die Wirtschaft einen Aufruf, der es zur Pflicht machte, in der Berufsausbildung die höchsten Anstrengungen vorzunehmen. Es gelte besonders, einen hochqualifizierten Nachwuchs heranzubilden und durch Anlernen und Umschulen sowie durch Einsatz arbeitssparender und kräftesparender Maschinen dem Mangel an Arbeitskräften entgegenzutreten (2). Die Industrie wurde von Paulssen aufgerufen, alle Möglichkeiten zusätzlicher Einstellungen von Jugendlichen auszuschöpfen, um sich Reserven zu schaffen. Diese Mahnung nahmen sich die industriellen Unternehmer sehr zu Herzen; einzelne Wirtschaftszweige bauten sogenannte "Magnete" in ihre Werbung ein, um die Nachwuchskräfte anzulocken. So umfassen heute solche "Angebote" das Versprechen günstigster Aufstiegsmöglichkeiten, Sparhilfen, großzügiger Abschlußgeschenke und dergl. mehr. - Als ein Positivum dieser Methoden ist zu erwähnen, daß die Ausnutzung der Lehrlinge als billige Arbeitskraft bei einer solchen Marktlage sehr rasch ein Ende finden wird (3).

Zwei große Gefahren sollen in diesem Zusammenhang noch aufgezeigt werden: viele Jugendliche wählen heute nicht mehr ihren Beruf nach Eignung und Neigung, sie lassen sich vielmehr von den sachlich oft nicht einwandfreien Werbeschriften leiten (4); die andere Schwierigkeit liegt darin, daß sich die Jugendlichen vom Handwerk abwenden - nicht zuletzt sogar die Söhne der Handwerksmeister -, da die überdimensionierte Technik mehr das Interesse wachzurufen versteht. Busold stellte fest, daß 90 % aller Volksschüler einen technischen Beruf ergreifen (5). Der Anteil der Handwerkslehrlinge an den

-
- 1) Vgl. "Jahresbericht der Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände" 1954, S. 199; "Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern" 1953/1954 und 1954/1955, S. 144; 1955/1956, S. 263
Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956 Übersicht 2; Bericht in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 161 vom 6. 7. 56
 - 2) Vgl. "Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern" 1954/55, S. 144 f
 - 3) Vgl. Der vielumworbene Lehrling, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 116 vom 15. 5. 1956
 - 4) Vgl. die Wirtschaft kämpft um Lehrlinge, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 128 vom 29. 5. 56
 - 5) Vgl. Nachwuchssorgen im Handwerk, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 106 vom 3. 5. 56;
Bericht über die Bundestagung, in "Das Flechtwerk" Nr. 8/1956

Schulentlassenen betrug

im Jahre 1951	21,8 %
im Jahre 1954	22,5 % (beim Maximum der Zahl der Schulabgänge)
und hat 1955	23,3 % erreicht (1).

Wollte das Handwerk aber seine Lehrlingsaufnahme konstant halten, so müßte sein Lehrlingsanteil in den nächsten Jahren bis auf über 30 % ansteigen. Ob hier der Sog der Industrie das Handwerk nicht in eine schwerwiegende Nachwuchskrise stürzen wird, ist noch ungeklärt; die Tendenz dazu zeigt sich allerdings bereits an (2). Das Handwerk muß also versuchen, auch für sich die besten Bedingungen zu erreichen, um seine Berufe "attraktiver" zu gestalten (3).

Diese Überlegungen münden wieder ein in unsere Darlegungen vom sozialen Wettbewerb im Zuge der Arbeitszeitverkürzung, was als ein Beweis dafür angesehen werden darf, daß alle Gedanken zur Arbeitszeitverkürzung in einem sehr weit gespannten Rahmen geprüft werden müssen.

Der Beachtung der zunehmenden Schwarzarbeit infolge Anwachsens der allgemeinen Freizeit bei Reduzierungen der Arbeitszeit kommt für das Handwerk allergrößte Bedeutung zu. Schon Lipmann weist bei der Auseinandersetzung um den 8-Stunden-Tag auf die Gefahren dieser Entwicklung hin und führt als Grund für die Schwarzarbeit an, daß einerseits die Not, andererseits das Suchen eines Gegengewichts, durch die Unlustgefühle der Unterordnung bedingt, nach einem Ausgleich für die alltägliche Arbeitsleistung drängt (4). - Gegenwärtig steht das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vor seiner endgültigen Verabschiedung; es sieht Strafen für den Ausführenden und für den Auftraggeber vor (5). Aus den letzten Stimmen zur Argumentation dieses Ge-

1) Vgl. Wild, J.: Selbständiges Handwerk und wirtschaftliche Zukunft, in "Deutsches Handwerksblatt" Nr. 8/1956, S. 121

2) Vgl. ferner: Die kurze Arbeitswoche macht Fortschritte, in "Süddeutsche Zeitung", Nr. 197 vom 27. 8. 56

3) Vgl. "Geschäftsbericht der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern" Nr. 55/56, S. 173; Schreiegg: Nachwuchssorgen im Handwerk, in "Süddeutsche Zeitung" Nr. 106 v. 3. 5. 56; viele Meister - wenig Lehrbuben, in "Südd. Zeitg." Nr. 186 vom 4. u. 5. 8. 56

4) Vgl. Lipmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, S. 75

5) Vgl. kein Gefängnis für Schwarzarbeit, im "Industriekurier" Nr. 164 vom 27. 10. 56

setzes sei Göhringer erwähnt, der vor einer Bagatellisierung der Schwarzarbeit (1) warnt; man dürfe diese Erscheinung nicht als Kavaliersdelikt abtun, da sie ein Betrug des Staates, der Gemeinden und der Sozialversicherungen und damit eine Schädigung der Allgemeinheit sei. Man müsse dazu kommen, auch wirtschaftliche Notlage nicht als Schutz vor Bestrafung gelten zu lassen (2). Da sich die bisherigen Prognosen, die ein Anwachsen der Schwarzarbeit im Zuge der Arbeitszeitverkürzung voraussagen, bestätigten (3), erwarten hier die Handwerksorganisationen große Aufgaben; denn neben die direkten Gefahren für das Handwerk im Absatzbereich (4) tritt noch bei der Schwarzarbeit - wie bei den Überstunden - die gesundheitsbedrohende Wirkung in volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht des einzelnen erschwerend hinzu. Eine bloße Schau der Schwarzarbeit als "arbeitspolares Hobby" ist hier nicht immer glücklich.

Es ist sicherlich schwer, neben anderen vielseitigen Verlangen aus den Kreisen der Handwerkswirtschaft diesen Belangen rechtzeitig nachzukommen. Weil nicht alle Programmpunkte gleichzeitig verfolgt werden können, ist es notwendig, eine Schwerpunktbildung vorzunehmen, und hierbei stehen die beiden letztgenannten Probleme, die Fragen der Berufsausbildung und der Abwehrmaßnahmen gegen die Schwarzarbeit im Zusammenhang mit den Arbeitszeitverkürzungen, sicherlich an erster Stelle.

Wir sehen also, daß es sehr zahlreiche und verschiedenartige Aufgaben sind, die im einzelnen Betriebe sowie in überbetrieblichen Organisationen bei Bewältigung der Folgeerscheinung der Arbeitszeitverkürzung anfallen. Der Einzelbetrieb wird seine wirtschaftliche Situation festigen und bessern können und damit die Probleme der Arbeitszeitverkürzung bewältigen, wenn er mit Hilfe des schöpferischen Willens und den Faktoren Ideenreichtum, Geschmack, Solidität und Originalität Werkstücke schaffen kann, deren Absatz gesichert ist. "Die betriebliche Meisterung einer maßvollen Arbeitszeitreduktion gehört nicht zu den schwersten, wohl aber zu den schönsten Aufgaben des Unternehmers. Der ethische Gehalt der Reform ist groß und der Gewinn für das

- 1) Vgl. z.B. Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S. 7; die 40-Stunden-Woche in christlicher Sicht, in "Der Arbeitgeber" Nr. 18/1954, S. 681
- 2) Vgl. Scharnowski, der auch aus diesen Überlegungen heraus den Lohnausgleich als dringend notwendig sieht; vgl. Berichte in "Sozialer Fortschritt" Nr. 11/1954, S. 244 ff. (Scharnowski) und Nr. 2/1954, S. 30 (Gross)
- 3) Vgl. Göhringer: Ist Schwarzarbeit strafwürdig? "Rationelles Handwerk" als Beilage zum Mitteilungsblatt der Handwerkskammer Freiburg Nr. 4/1956, S. 6
- 4) Man schätzt, daß dem Handwerk jährlich durch Schwarzarbeit 1,6 Milliarden DM verlorengehen. Vgl. Geldrich, St.: Hobby statt Schwarzarbeit, in "Deutsche Handelswacht" Nr. 10/1956 (Hamburg)

Betriebsklima ein außerordentlicher." (1) Vielleicht erhalten alle Anstrengungen der Unternehmer eine nicht unbedeutende Förderung durch die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung erhoffte gesteigerte Arbeitsfreude und das erhöhte Verantwortungsgefühl aller im Betriebe Beschäftigten.

In diesem Sinne zeigt sich die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung als ungemein komplexe Aufgabe, zu deren glücklicher Lösung also von vielen Seiten mitgeholfen werden muß.

1) Munz, H.: 44-Stunden-Woche, Zürich 1955, S.49

LITERATUR-VERZEICHNIS

I. Bücher und ähnliches

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:
Jahresberichte

Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern:
Geschäftsberichte

Bellmann, G.:
Deutschland und das Internationale Arbeitszeitübereinkommen von
Washington, Dresden 1924

Benecke, F.:
Die Korbflechtindustrie Oberfrankens, Leipzig 1921

Boller, H.:
Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932

Christensen:
Die 24-Stunden-Woche und der Doppel, München (1952)

Deutsches Handwerksinstitut:
Das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg, München 1954 +)

Deutsches Handwerksinstitut: :
Ergebnisse des Betriebsvergleiches im Zimmerhandwerk von Baden-
Württemberg, 1954 +)

Verband des Deutschen Faß- und Weinküferhandwerks:
Taschenbuch für das Faß- und Weinküferhandwerk, o.J.

Haller, Kroebe, Seischab:
Die 40-Stunden-Woche, Darmstadt 1955

Handwörterbuch der Staatswissenschaft, 1. Band, Jena 1923,
4. Auflage

Heindl, K.:
Das Recht des Lehrlings, Nürnberg o.J.

Hertz, P., Seidel, R.:
Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923

+) in den Literaturangaben der Fußnoten wurde gelegentlich für das
Deutsche Handwerksinstitut die Abkürzung DHI gebraucht.

Industrie- und Handelsverlag:

Der Handwerksberuf des Böttchers und Küfers, Bremen, o.J.

Internationales Arbeitsamt:

Der Handwerksberuf des Böttchers und Küfers, Bremen, o.J.

Koebke, O.:

Werkkunde des Stellmachers und Karosseriebauers, Hamburg 1950

Kranold, A.:

Das Problem des Achtsturentages, Jena 1925

Laub, K.:

Die Markterkundung im Handwerk, Stuttgart 1953

Leipart, T.:

Die 40-Stunden-Woche, Berlin 1931

Lipmann, O.:

Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1926, 2. Auflage

Müller, W.:

Arbeitsstudien und Vorkalkulation in Holzbetrieben, München 1951

Munz, H.:

44-Stunden-Woche, Zürich 1955

Oehler, W.:

Die Wandlungen des funktionellen Leistungsbildes des Handwerks,
Hannover 1954

Piest, H.:

Die Technisierung der Landwirtschaft, Stuttgart 1953

Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung:

Acht Jahre danach - Deutschland heute, 1953

Rae, J.:

Der Achtstunden-Arbeitstag, Weimar 1897

Reidt, v.:

Die Korbflechterei in Oberfranken, Lichtenfels o.J.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung:

Berichte über die Konjunkturentwicklung im Handwerk, Essen 1954 u. 1955

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung:
Konjunkturbericht, die Lage des westdeutschen Handwerks im Herbst
1956, Essen

Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für
Wirtschaftsforschung, Essen 1956

Römer, E.:
Lehrbuch für den gesamten Karosserie- und Wagenbau, Teil I,
Hannover 1954

Rößle, K.:
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Stuttgart 1953, 3. Auflage

Rößle, K.:
Betriebswirtschaftslehre des Handwerks, Wiesbaden 1952

Rost, F.B.:
Der achtstündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896

Spannagel, F.:
Das Drechslerhandwerk, Ravensburg 1948, 2. Auflage

Spannagel, F.:
Der Möbelbau, Ravensburg 1954, 10. Auflage

Sperl, S.:
Das Zimmerhandwerk, Stuttgart 1953

Stackelberg, H.v.:
Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, Bern und Tübingen 1951

Statistisches Bundesamt:
Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Handwerkszählung vom
30.9.1949, Band 11-16

Statistisches Bundesamt:
Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Die Kostenstruktur in der
gewerblichen Wirtschaft, Heft 2

Steiger, G.:
Der junge Drechsler, Leipzig 1950

Süddeutsche Zeitung:
Wirtschaftsjahrbuch 1956 München 1956

US-Informationsdienst:

Wissenswertes über USA, München 1953

II. Zeitschriften und sonstiges

Aktuelle betriebliche Probleme ,

Berlin 1956, Deutsche Gesellschaft für Betriebswirtschaft

Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände, Düsseldorf

Arbeit und Sozialpolitik, Bonn

Bayerische Handwerkszeitung

Bayern in Zahlen, Monatsschrift des Bayerischen Statistischen
Landesamtes, München

Bayerische Schule , Bayerischer Lehrerverein, München

Bayerisches Volksecho

Der Berater, Wirtschaftspolitische Diskussionsbeiträge der
Informationsstelle der bayerischen Wirtschaft

Der Betriebsrat, Mitteilungen für die Betriebsräte der IG Chemie,
Papier und Keramik, Hannover

Der Betriebsberater, Heidelberg

Böttcher-, Schöffler- und Weinküferhandwerk

Deutsche Drechslerzeitung, Organ des Verbandes des
Drechslerhandwerks des westdeutschen Bundesgebietes, Dortmund

Deutscher Faß- und Weinküfer

Deutsche Handelswacht, Hamburg

Deutsches Handwerksblatt, Zentralverband des Deutschen
Handwerks

Deutsche Korbmacher Zeitung

Deutsche Küfer- und Schöfflerzeitung, Heidelberg

Deutsche Lehrerbriefe, Arbeitsgemeinschaft für staatsbürgerliche Erziehung, Römlinghoven-Siegbreis

Deutsche Lehrerzeitung, Allgemeine, Gewerkschaft, Erziehung und Wissenschaft im DGB, Frankfurt a.M.

Europa, Mahnruf für Politik, Wirtschaft und Kultur, Bad Reichenhall

Das Flechtwerk, Fachblatt für das Korbmacherhandwerk, für die Rohrmöbel- und Kinderwagenindustrie und -handel, Neustadt/Coburg

Frankfurter Allgemeine

Frankfurter Hefte, Zeitschrift für Kultur und Politik

Generalanzeiger Wuppertal

Der Gewerkschafter, Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall, Frankfurt a.M.

Gewerkschaftliche Monatshefte, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln-Deutz

Handelsblatt, Deutsche Wirtschaftszeitung, Düsseldorf

Ifo-Schnelldienst, Wöchentlicher Bericht zur Wirtschaftskonjunktur

Industriekurier, Unabhängige Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Technik, Düsseldorf

Informationen zur politischen Bildung, Bundeszentrale für Heimatdienst, Bonn

Junge Wirtschaft, Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum, Bonn

Landtechnische Zeitschrift, Deutsche, München

Mehr Freizeit - 40 Stunden sind genug, IG Metall, o.J.

Mensch und Arbeit, Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung, München

Mitarbeiterbrief des Deutschen Industrieinstituts Köln

Mitteilungsblatt der Handwerkskammer Freiburg

Münchner Merkur, München

Nachrichtenblatt für die Bürsten-Industrie

Nachrichtenblatt für die Bürsten- und Pinselmacher-
industrie

Nachrichtenblatt des Verbandes Deutscher Diplom-
Kaufleute, Berlin

Neue Zeitung

Neue Zürcher Zeitung

Der Nordwestspiegel, Düsseldorf

Rationalisierung, Monatsschrift des Rationalisierungs-Kuratoriums
der deutschen Wirtschaft

Rationelles Handwerk, Zeitschrift zur Steigerung der Wettbewerbs-
fähigkeit, Zentralverband des Deutschen Handwerks und RKW

Das Schreinerhandwerk, Organ des deutschen Tischler-
handwerks

Sozialer Fortschritt, Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik,
Bonn

Statistische Berichte aus Baden-Württemberg, Statistisches
Landesamt, Stuttgart

Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes

Der Süddeutsche Bau- und Möbelschreiner, Stuttgart

Süddeutsche Zeitung, München

Die Tat, Zürich

Tarifverträge zwischen Landesverband und Gewerkschaft für die
Möbelschreiner

Stellmacher und Karosseriebauer

Bürsten- und Pinselmacher

Korb- und Stuhlflechter

Drechsler

Der Volkswirt , Frankfurt

Vortragsreihe des Deutschen Industrieinstituts, Köln

Welt der Arbeit, Köln

Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen ,
WWI der Gewerkschaft, Köln

Wirtschaftsmagazin, Wiesbaden

Wirtschaft und Erziehung , Sonderdruck
40-Stunden-Woche und Berufsausbildung, Stemme H., Bielefeld

Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Wiesbaden

Die Zeit, Wochenzeitung für Politik, Wirtschaft, Handel und
Kultur, Hamburg

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit eidesstattlich, daß ich die
vorliegende Arbeit selbständig angefertigt und
außer den angegebenen Hilfsmitteln keine weiteren
benützt habe.

Lochham bei München, den 1. Februar 1957

Alfred Jung

Lebenslauf

Ich, Alfred Karl Jung, wurde am 26. Januar 1925 als Sohn des verstorbenen Bundesbahn-Oberwerkmeisters Otto Jung und seiner Ehefrau Kreszentia, geb. Steuer, in Augsburg geboren. Ich bin römisch-katholisch. Nach 4 Jahren Volksschule besuchte ich von 1935 bis 1943 die Oberschule für Jungen in Memmingen/Allgäu und legte im März 1943 die Reifeprüfung an dieser Anstalt ab. Anschließend erfüllte ich meine Arbeits- und Wehrdienstpflicht. Ich wurde im Juni 1945 aus der Kriegsgefangenschaft entlassen. Von der Zeit an arbeitete ich bis März 1946 bei der Bundesbahn in Memmingen und Lindau i. B.

Von April 1946 bis Mai 1947 besuchte ich in Lindau den Abiturientenlehrgang zur Ausbildung von Volksschullehrern, den ich mit der ersten Lehramtsprüfung abschloß. Vom Schuljahr 1947 an unterrichtete ich an verschiedenen Volksschulen im Kreise Lindau/Bodensee. Am 26. Juli 1949 verheiratete ich mich mit der Volksschullehrerin Berta Wiedemann. 1950 legte ich die zweite Lehramtsprüfung ab und wurde 1951 zum planmäßigen Lehrer ernannt. Ab 1949 war ich als Oberklasselehrer in der Stadt Lindau tätig und unterrichtete nebenamtlich auch in der dortigen Berufsschule. Seit dem Frühjahr 1949 beschäftigte ich mich freiwillig in einer Schreinerei. Nach zweijähriger Lehrzeit bestand ich die Gesellenprüfung. Auf Grund dieser Voraussetzungen wurde ich zum Studium am Berufspädagogischen Institut München freigegeben, das ich mit der Gewerbelehrerprüfung für Fachgruppe Holz und Bau abschloß. Meinem Gesuch um Entlassung aus dem Staatsdienst wurde mit Wirkung vom 1. September 1954 stattgegeben.

Seit Herbst 1952 studiere ich Betriebswirtschaftslehre an der Universität München. Im Februar 1956 erhielt ich das Zeugnis als Diplom-Handelslehrer. Zur Zeit unterrichte ich an der Städtischen Kaufmannsschule München.

